МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Вадима Гетьмана»
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

SOCIAL AND LABOUR RELATIONS:
THEORY AND PRACTICE

Збірник наукових праць

Заснований 2011 р.

Видається 2 рази на рік

№1(15)/2018

Київ 2018

УДК 331.101

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

Наказом Міністерства освіти і науки України від 04.07.2013 № 893
збірник включено до Переліку наукових фахових видань України

Адреса редакційної колегії

03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Тел. 456-56-10, 067 810 75 09, 066 779 20 29
e-mail: zbirnuk_stv@ukr.net

Інтернет-сторінка збірника — stvua.com

Видання включене до наукометричних баз

Архів видань збірника розміщено
на сайті Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського https://cuu.su/gbb/

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол від 01.03.2018 № 7

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. Розглядаються теоретичні та прикладні аспекти соціальної відповідальності держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.

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», д-р екон. наук, проф.

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

Відповідальні секретарі **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*
Верстка *О. Руденко*

Підп. до друку 25.03.2018. Формат 70×100/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 9,50.
Обл.-вид. арк. 9,50. Наклад 100 пр. Зам. 18-5440.

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

© Інститут соціально-трудових відносин КНЕУ, 2018

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

А. В. Василик	канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
О. О. Герасименко	канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
О. А. Грішнова	д-р екон. наук, проф., КНУ імені Тараса Шевченка
Й. Греблікаіте	д-р філософії, Александрас Стулгінскіс університет (Литва)
О. А. Даниленко	канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
В. М. Данюк	канд. екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
М. Жуковскі	ректор Познанського економічного університету (Польща)
С. С. Сіройч	д-р. екон. наук, проф., Вища школа менеджерів, м. Легниця (Польща)
В. Слюмскі	д-р філос. наук. Вища школа менеджерського підприємництва, м. Пряшів (Словаччина)
А. М.Колот	д-р екон. наук, проректор з науково-педагогічної роботи, директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Т. А. Костишина	д-р екон. наук, проф., завідувачка кафедри управління персоналом та економіки праці Полтавського університету економіки та торгівлі
О.І. Кравчук	канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Т. Г. Кицак	канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
Е. М. Лібанова	д-р екон. наук., проф., акад. НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
Л. С. Лісогор	д-р екон. наук, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України
Г.С. Лопушняк	д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Ю.М. Маршавін	д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Г. В. Назарова	д-р екон. наук, проф., Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
О. Ф. Новікова	д-р екон. наук., проф., Інститут економіки промисловості
М. А. Пашкович	канд. екон. наук, Зеленогурський університет (Польща)
І. Л. Петрова	д-р екон. наук, проф., Університет економіки і права «КРОК»
В. М. Петюх	канд. екон. наук, проф., в.о. завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці,ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
М. Д. Романюк	д-р екон. наук, проф., Прикарпатський національний університет імені В. Стефаника
Р. Фортмюллер	проф., Віденський університет економіки і бізнесу (Австрія)
В. А. Савченко	д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
У. Я. Садова	д-р екон. наук, старш. наук. співроб., завідувач відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, Інститут регіональних досліджень НАН України
С. О.Цимбалюк	д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Л. П. Червінська	д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Л. М. Черенько	канд. екон. наук, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України
Л. В. Шаульська	д-р екон. наук, проф., Донецький національний університет
Л. В. Щетініна	канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
В. Ющюс	д-р. екон. наук., проф., Клайпедський університет (Литва)

ЗМІСТ

Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність 6

Данюк В.М. Безперервний розвиток персоналу як домінантний чинник інноваційного виробництва 34

Заяць Т.А., Дяконенко О.І. Соціальні стандарти в сфері оплати праці України: диференційованість структури та особливості реалізації 48

Грішнова О. А., Шевчук В. А. Світовий і український ринок праці у сфері веб-технологій: порівняльна оцінка привабливості професій 57

Михальченко Г.Г. Бідність як виклик розвитку країни 67

Антонюк В.П., Щетініна Л.В. Трансформація зайнятості населення: методологічні засади дослідження та європейські тренди 75

Савченко В. А. Проблеми реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів 89

Барабаш Ю.Ю. Шляхи оптимізації обслуговування в інтернатних установах: вітчизняні реалії та кращі світові практики 98

Болюбах В.В. Працетерапія для осіб похилого віку в умовах інтернатної установи: специфіка та можливості 106

Ільчук Л.І. Розвиток системи інтегрованих соціальних послуг в умовах децентралізації (на прикладі об'єднаних територіальних громад) 114

Шафалюк О. К. Інноваційний потенціал та ефективність соціальної відповідальності за умов високих ризиків бізнесу 122

Червінська Л.П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації 128

Котенко Т.М. Трудовий потенціал молоді на ринку праці: стан, проблеми, пріоритети 135

Швець П.А. Молодь на ринку праці України: проблеми, тенденції й особливості 147

Головко Л.В. Сучасні чинники впливу на формування людського капіталу 155

Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення 162

Кравчук О.І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу 170

Ле Тхі Тхань Там Соціальна робота з людьми похилого віку у В'єтнамі 189

Поплавська О.М., Данилевич Н.С. Дударенко Є.Ю. Європейський ринок праці: досвід для України 195

Смачило В.В., Луценко Н.О. Сучасні тенденції в сфері зайнятості: вітчизняний і міжнародний аспекти 207

Данніков О.В. Розвиток людського капіталу як найціннішого активу компанії 218

Горемикіна Ю.В., Калашнікова Т.М. Концепт якості життя у територіальній громаді як зміст соціально відповідальної місцевої влади 226

Юрчик Г.М. Вплив інфляції на національний ринок праці 236

Кир'янова О.В. Методичні підходи до оцінювання мотивованості працівників до корпоративного навчання 248

Ткачук В.О., Вернигора Р.В. Удосконалення системи управління персоналом у контексті забезпечення економічної безпеки підприємства..... 255

Брінцева О.Г., Біловус О.С. Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції..... 262

Олійник О.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова формування конкурентного фахівця 270

Махсма М.Б. Методологічні аспекти вимірювання рівня життя сільського населення..... 277

Подлужна Н.О. Вплив реструктуризації властивостей знань на формування нової економіки: регіональний аспект 288

Гриненко А.М., Кирилюк В.В. Держава як основний інститут підвищення рівня соціальної згуртованості суспільства 298

Столярук Х.С. Професійний стандарт фахівця з управління персоналом: проблеми розробки та використання..... 310

Дяків О. Соціальна відповідальність роботодавця за розвиток персоналу 320

Турчина В.М. Переваги впровадження інформаційних систем обліку персоналу у державних установах і великих комерційних організаціях..... 327

Василенко А.О. Сутність та особливості запозиченої праці..... 335

Василик А.В., Вандоляк О.В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю в Україні 342

Рябоконь І.О. Розвиток гнучкої зайнятості як фактор якості трудового життя викладачів вищої школи 353

Волобоєва І.О., Механізм формування та впровадження моделі компетенцій (методологічний аспект) 360

Герасименко Г. В. Комплексний механізм підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства: теоретичне обґрунтування інноваційних компонент..... 367

Смалійчук Г.В. Особливості сучасної міграційної політики України в умовах трансформації ринку праці 383

Шафалюк М. С. Перспективи ком'юніті-менеджменту у розвитку корпоративних соціально-трудових відносин..... 390

Алексанян А.Г. Інформаційна економіка: вплив на можливості людського розвитку..... 397

Шандар А. М. Проблема моніторингу якості життя в контексті становлення трансгуманістичного суспільства 404

Придатько Е.М. Обґрунтування сутності та виокремлення етапів процесу формування персоналу промислового підприємства..... 410

Бойченко В.С. Соціальна інфраструктура в системі забезпечення людського розвитку..... 420

УДК 331.526:330.564.2:177.5

А. М. Колот
д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
kolot@kneu.edu.ua
О. О. Герасименко
канд. екон. наук, доцент,
gerasimenko_o_o@ukr.net
А. М. Колот
д-р экон. наук, профессор,
проректор по научно-педагогической работе
О. А. Герасименко
канд. экон. наук, доцент,
Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана
Anatoly Kolot
ScD in Economics, Professor, Vice rector in Charge of Research and Academic Affairs
Oksana Herasymenko
PhD in Economics, Associate Professor,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

НОВІТНІ ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ І ДОХОДІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНУ НЕРІВНІСТЬ

НОВЕЙШИЕ ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ДОХОДОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО

LATEST GLOBAL TRENDS IN THE AREA OF EMPLOYMENT AND INCOME AND THEIR IMPACT ON SOCIAL INEQUALITY

Досліджено великомасштабні й різновекторні зміни в царині зайнятості і доходів за умов становлення нової економіки, у якій інформаційно-комунікаційні, цифрові технології та мережеві принципи функціонування провідних інститутів набувають першочергового значення. Подано наукове пояснення впливу змін у сфері зайнятості і доходів на соціальну нерівність та окреслено тренди розвитку останньої. Акцентовано увагу як на нових можливостях, що їх відкриває нова економіка, так і на викликах і небезпеках, що стають реальністю у сфері праці та соціально-трудових відносин.

Исследованы крупномасштабные и разновекторные изменения в области занятости и доходов в условиях становления новой экономики, в которой информационно-коммуникационные, цифровые технологии и сетевые принципы функционирования ведущих институтов приобретают первостепенное значение. Представлено научное объяснение влияния изменений в сфере занятости и доходов на социальное неравенство и обозначены тренды развития последнего. Акцентировано внимание как на новых возможностях, которые открывает новая экономика, так и на вызовах и опасностях, становящихся реальностью в сфере труда и социально-трудовых отношений.

The aim of the article is to identify current global trends in the areas of employment, income, social inequality that emerged in the beginning of the XXI century under the influence of the processes of globalization, emergence of a new economy and other factors of economic and noneconomic nature. Unlike existing approaches and positions, the authors attempted to

© А.М. Колот, О.О. Герасименко, 2018

consider employment, income and social inequality not in isolation but in their relationship. The mutual influence of these social and labor phenomena and processes on the complex interweaving of causes and their consequences has been substantiated.
Large-scale and multi-vector changes in the area of employment and income in the context of the emergence of a new economy in which informational, communicational, digital technologies and network principles of the functioning of leading institutes become paramount, have been investigated. The scientific explanation of the impact of changes in the area of employment and incomes on social inequality has been presented, and trends of development of the latter have been outlined. Attention is drawn to the new opportunities of the new economy, as well as the challenges and dangers that are becoming a reality in the area of labour and social and labour relations.
Theoretical and methodological substantiation and applied conclusions contained in the article should contribute to a new, unconventional perception of the regular transformations of the social and labour area and their implementation in multi-level strategies of balanced development.

Ключові слова. Трансформація зайнятості, тренди у сфері доходів, взаємозв'язок та взаємовплив інститутів соціально-трудової сфери, соціальна нерівність, виклики і загрози нової економіки.

Ключевые слова. Трансформация занятости, тренды в сфере доходов, взаимосвязь и взаимовлияние институтов социально-трудовой сферы, социальное неравенство, вызовы и угрозы новой экономики.

Key words. Transformation of employment, trends in the area of income, interconnection and mutual influence of institutes of social and labour area, social inequality, challenges and threats of the new economy.

Вступ. За останні два десятиліття глобальний соціум загалом і український зокрема пережили великомасштабні, багатовекторні зміни, які трансформували чи не всі складові соціально-економічного буття. Утім ці зміни так і не наблизили сучасні суспільства до стабільності, не додали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули асиметрій економічних результатів суб'єктів господарювання, з одного боку, і соціальних здобутків абсолютної більшості населення — з другого. Натомість з'явилися нові та поглибилися дотеперішні ризики, розширилося поле сегментів нестабільності, зросла непередбачуваність наслідків господарської діяльності. Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрії в різноманітних її виявах простежується на прикладі соціально-трудової сфери [6], у центрі якої перебуває економічно активна людина і яка є інституціональним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, котрі дедалі більше набувають ознак нездорових.

Справді, під впливом цілої низки чинників як внутрішнього, так і зовнішнього походження чи не найсуттєвіші суспільні перетворення відбулися й відбуваються далі саме в соціально-трудовій сфері. Останні стосуються інтересів мільйонів людей і викликають закономірний інтерес усіх суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства до успішного розв'язання завдань, що безперервно відтворюються на полі соціально-трудової сфери.

Численні наукові школи економічного й соціального спрямування в тій чи тій інтерпретації визнають залежність усієї соціально-трудової сфери та її окремих складових від рівня й характеру інформаційно-комунікаційного розвитку, форм суспільної організації виробництва, змін у структурі й ієрархії факторів економічного зростання, характерних для нової економіки, яка інтенсивно формується. Утім наукове опрацювання та відображення цих залежностей, їх реальний зміст і наслідки залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Інакше

кажучи, дослідження соціально-трудового спрямування за масштабами і характером незіставні з багатоплановістю і глибиною змін у світі економіки.

Наслідки ізольованого, фрагментарного розгляду явищ і процесів та відповідних показників, що віддзеркалюють соціально-трудову динаміку, є вкрай негативним. Звернімо увагу на деякі з них.

По-перше, такий розгляд унеможливлює цілісне бачення стану соціально-трудової сфери.

По-друге, за фрагментарного, ізольованого розгляду основних показників соціально-трудового розвитку проблематично визначити першопричини нестійкої соціальної динаміки.

По-третє, за обмеженого аналітичного інструментарію цілком імовірним є одержання хибних висновків, помилкових суджень щодо тенденцій розвитку інститутів соціально-трудової сфери.

По-четверте, одержані висновки за використання недосконалого аналітичного інструментарію часто породжують міфи, що зводять нанівець заходи щодо реформування соціально-трудової сфери.

Тож предметом цієї статті є не стільки автономний розгляд найактуальніших явищ (вони ж і проблеми) соціально-трудової сфери, скільки знаходження дотичних аспектів взаємозв'язку та взаємовпливу і розгляд складної мережі та переплетіння проблем зайнятості, доходів і соціальної нерівності.

Постановка завдання. Маємо вагомі підстави для твердження, що наявне наукове забезпечення стійкої позитивної соціальної динаміки не відповідає потребам сьогодення. Не можна не помітити, що в більшості наявних публікацій (і не тільки вітчизняних) означена вище проблематика розглядається фрагментарно, ізольовано, бракує використання міждисциплінарної методології дослідження.

Неоднозначний, нерідко негативний вплив нової економіки на основні параметри ринку праці (попит, пропонування, ціну послуг з праці), на показники, що характеризують рівень, структуру і динаміку доходів, на стан соціальної нерівності та інші індикатори розвитку соціально-трудової сфери важко заперечувати. Тому автори статті не ставлять за мету дослідити зайнятість, доходи, нерівність як такі. Теоретичні і прикладні аспекти цієї проблематики стали предметом низки попередніх публікацій [8; 11; 15; 21]. На передньому плані результатів цього дослідження — глобальні тренди у царині зайнятості, доходів і нерівності, що сформувалися в останній період під впливом нової економіки. Водночас міститься наукове пояснення взаємозв'язку і взаємовпливу ключових індикаторів і показників соціально-трудової сфери. Теоретичною мотивацією підготовки статті є відставання наукових досліджень у цій царині від реальних змін у новій економіці загалом і соціально-трудовій сфері зокрема.

Мета цієї статті — виокремлення сучасних глобальних тенденцій у царині зайнятості, доходів, соціальної нерівності, що сформувалися на початку XXI століття під впливом процесів глобалізації, становлення нової економіки та інших чинників економічного і позаекономічного характеру. Автори зробили спробу з позицій системного підходу розглянути взаємозв'язок і взаємовплив соціально-трудових явищ і процесів, що розглядаються крізь призму тріади — зайнятість, доходи, соціальна нерівність.

Результати дослідження. Результати власних досліджень, що корелюють з висновками багатьох авторитетних учених, переконують у тому, що розгортання

сфери дії нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій у царині людського розвитку та функціонуванні соціально-трудової сфери. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки [10].

В економічній системі, що інтенсивно формується, цілі її пласти, сегменти, кластери починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, аніж дотепер сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Вже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв'язки, нові форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські структури тощо [27].

Соціально-трудова сфера як симбіоз суперечливих явищ і процесів. На багатьох прикладах розвинених країн та й з вітчизняної практики можемо вже тепер переконатись у складному переплетінні суперечливих тенденцій у царині соціально-трудового, людського розвитку [21], серед яких виокремимо такі:

✓ У багатьох сегментах підвищується попит на висококваліфікований, креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з неоднозначною динамікою попиту на працівників низької кваліфікації, які до того ж недостатньо мобільні й не здатні набути нових компетенцій, що їх вимагають сучасне виробництво та сфера послуг.

✓ Набуває гіпертрофованих розмірів диференціація трудових доходів працівників, яка нерідко перевищує реальні відмінності в рівнях нагромадженого людського капіталу та результатах його використання.

✓ На тлі інтелектуалізації праці та в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників, зайнятих на робочих місцях, що є уособленням четвертої промислової революції, розширюється гетто маргінальної зайнятості у багатьох секторах економіки з неприйнятною винагородою за надані послуги, яка не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед економічно активного населення зберігається у значних масштабах і є одним з факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства.

✓ Відбуваються багатовекторні й широкомасштабні зміни на ринку праці, які, однак, далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Так, набуває небачених раніше масштабів застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів чимраз частіше стає наслідком як реальних змін у структурі виробництва й організаційно-економічних особливостях його функціонування, так і послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників унаслідок слабкості (неадекватності) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі соціального діалогу. Трудове законодавство має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює всього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення.

✓ З'являються ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, виявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т. ч. розвинених; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур розв'язати проблеми, породжені погіршенням демоекономічних показників, перекладанням на економічно активне населення.

✓ Інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки і створення передумов для стійкого соціального розвитку потребують дедалі більшої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Утім частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюючи над поліпшенням ділової репутації та здійснюючи свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою.

✓ Основні сегменти соціальної структури суспільства все більше різняться за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільств, що їх посилює економічна глобалізація в її нинішньому форматі, ускладнює формування і функціонування демократичних інститутів держави та громадянського суспільства, оскільки розхитується основа демократії — соціальна злагода з приводу базових цінностей і принципів життєдіяльності.

✓ За умов лібералізації економічних відносин і глобальних змін у поведінці економічних інститутів відбувається ерозія «культури солідарності». Натомість набирають сили тенденції, в основу яких покладено індивідуалізацію в найширшому її розумінні. Зміни, що відбуваються в культурі соціальної поведінки людей, намагання останніх розв'язувати наявні соціальні проблеми самотужки, масові настрої десолідарності дають підстави стверджувати про формування у світі, що глобалізується, «індивідуалізованих суспільств» або принаймні про зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномену, що спричинює зниження соціальної згуртованості.

За умов наростання глобальних проблем економічного, соціального, демографічного, антропотехнологічного характеру набуває неабиякого значення опрацювання середньо- і довгострокових сценаріїв розвитку навколишнього світу, зокрема світу праці та соціально-трудового розвитку. Передбачаючи майбутнє, автори зі світовими іменами часто посилаються на знамените есе Джона Мейнарда Кейнса «Економічні можливості наших онуків» (1930 р.). Зіставлення прогнозу Кейнса з реаліями сьогодення дає підстави стверджувати, що більшість передбачень справдились, але з деякими застереженнями. Безумовно, досягнення світової економіки у зростанні ВВП, прирощенні середніх доходів мешканців усіх континентів, якщо порівняти із суровими реаліями Великої депресії, вражають. Утім не справдився прогноз, що завдяки цьому багатству економічна проблема, скоріше за все, буде вирішена[1].

Відомий економіст сучасності, професор Гарвардського університету Едвард Глейзер у своєму баченні світу кінця XXI — початку XXII ст. з оптимізмом, як і Кейнс, зазначає, що зростання триватиме і що через 100 років світ стане значно багатшим. Також йому здається ймовірним, що вмілі й удачливі люди, як завжди, будуть попереду, однак і найбідніша частина населення все ж помітно підвищить свій рівень життя. Передбачаючи зміни наступних 100 років у сфері доходів та зайнятості, Е. Глейзер пише, що немає підстав прогнозувати майбутнє зниження рівня дохідності знань або що менш здібні працівники знайдуть фантастично вигідну роботу у світі. Зважаючи на підвищення технологічної складності, значна частка виробництва може розміщуватись у багатих країнах, але таке виробництво, скоріше за все, не потребуватиме великої кількості персона-

[1] Див.: *Кейнс Дж. М.* Экономические возможности наших внуков / Дж. М. Кейнс // Вопросы экономики. — 2009. — № 6. — С. 60–69.

лу. Трудомістке виробництво товарів широкого вжитку цілком очевидно буде просуватись у напрямку бідних країн [25, с. 119].

Заслуговують на безумовну увагу судження прогнозного характеру заслуженого професора економіки Массачусетського технологічного інституту, лауреата Нобелівської премії з економіки 1987 р. Роберта М. Солоу щодо світу праці. Учений, як і чимало його колег — видатних економістів сучасності — досить песимістично оцінює перспективи подолання нерівності, яка нині набула небачених і небажаних масштабів, а розподіл за капіталом зростає випереджальними темпами порівняно з розподілом за працею. Р. М. Солоу висловлює занепокоєння щодо збереження та посилення тренду зниження частки трудових доходів у сукупних доходах і ВВП [25, с. 254–256].

Куди дрейфує інститут зайнятості? Проведений нами аналіз також переконує, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах життєдіяльності людини будуть визначальним трендом найближчих десятиліть. Триватиме зміна всіх світів, що оточують людину, — природи, техніки, інститутів, праці, як і світу самих людей. І ці зміни не можна буде оцінювати однозначно позитивно чи однозначно негативно.

У новій економіці для людини з'являтимуться одночасно і нові можливості, і нові виклики та випробування. Серед останніх чи не основне — загострення проблем зайнятості [21]. Уже не як футурологічне передбачення, а як можливий реальний сценарій теоретики і практики обговорюють відоме співвідношення 20 : 80, згідно з яким нова економіка потребуватиме використання не більше від 20 % економічно активного населення. Скоріше, така оцінка є невиправдано песимістичною. Однак результати практично всіх досліджень і теоретичного, і прикладного, емпіричного характеру свідчать, що становлення нової економіки, у якій інформаційно-комунікаційні, цифрові технології та мережеві принципи функціонування провідних інститутів набувають домінантного значення, обумовлює суттєві зміни у масштабах, структурі зайнятості населення, трансформуючи всі складники ринку праці та його інститути.

Радикальні зміни в інституті зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклики динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку [7], інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, дедалі більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом. Разом із тим, слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуватиметься з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже

сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудову сферу, адже вони спричинюють зміну як структури, так і змісту соціально-трудових відносин.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної зайнятості характерно для більшості країн світу. Як відзначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної зайнятості — це не короткочасова аномалія і не політичний прорахунок, які можна легко усунути за допомогою відповідних «правильних» законів чи інших важелів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, яка має глибоке соціальне, економічне, політичне та технічне коріння [17, с. 386].

Як узгоджується поширення феномену нестандартної зайнятості з інтересами найманих працівників? Яким є співвідношення зисків і збитків суб'єктів соціально-трудових відносин від застосування нетипової зайнятості? Чи стають за таких умов більш здоровими відносини у сфері безпосереднього докладання праці? Відповіді на ці питання є ключем до отримання об'єктивної оцінки наслідків застосування нестандартної зайнятості.

Намагаючись відповісти на поставлені запитання, будемо враховувати, що застосування тих чи інших форм нестандартної зайнятості в багатьох випадках має добровільний, умотивований характер. Це — бажання поєднувати навчання і роботу за атиповим трудовим договором, робота неповну зміну з можливістю догляду за дітьми; тимчасова або інша нестандартна зайнятість з можливістю мати більше вільного часу для самореалізації людини в інших сферах життєдіяльності.

Однак є й інший, складніший і небажаний для економічно активної людини, бік цієї проблеми. Результати спеціальних досліджень, численні публікації з питань ринку праці та зайнятості переконують у тому, що застосування нестандартних форм зайнятості все більше і більше має не добровільний, а вимушений характер. Останнє пов'язано з дефіцитом гідних робочих місць і відсутністю можливості працювати на умовах стандартного трудового договору (не обмеженого певним періодом і повну норму робочого часу) [1].

До першопричин трансформації інституту зайнятості. Пояснюючи першопричини цих змін і їх наслідки, засновник і президент Світового економічного форуму Клаус Шваб закликає, щоб уявити, що відбувається, порівняти Детройт 1990 р. (на той момент основний центр традиційної промисловості) з Кремнієвою долиною 2014 р. У 1990 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Детройта становила 36 млрд дол. США з чисельністю працюючих до 1,2 млн осіб. У 2014 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Кремнієвої долини була значно вищою (1,09 трлн дол. США) з приблизно такою самою сумою прибутку (247 млрд дол. США) і майже в 10 разів меншою чисельністю співробітників (137 тис. осіб) [26, с. 19–20].

Конкретизуючи вплив інформаційно-комунікаційних та інших сучасних технологій на масштаби і структуру зайнятості, К. Шваб наголошує, що створення одиниці цінності із залученням значно меншої робочої сили, аніж 10 або 15 років тому, стало можливим завдяки мінімальній вартості цифрового бізнесу, яка на-

ближується до нуля. Крім того, реальність цифрової сфери полягає в тому, що багато нових компаній надають «інформаційні товари» з практично нульовими витратами на зберігання, транспортування і тиражування. Деяким компаніям, заснованим на дизруптивних технологіях, для процвітання майже не потрібний капітал. Наприклад, таким компаніям, як Instagram або WhatsApp, для старту фактично не знадобилося фінансування, що змінило роль капіталу і масштабування бізнесу в контексті четвертої промислової революції. Загалом це демонструє, як ефект масштабу стимулює зростання і впливає на зміну цих галузей [26, с. 20].

Розвиваючи свою думку, К. Шваб зауважує, що четверта промислова революція створює проблеми в основному на боці пропонування, у світі праці та виробництва. За останні кілька років переважна більшість розвинених країн, а також швидко зростаючих світових економік, таких як Китай, відчули суттєве відсоткове зниження частки праці у ВВП. Таке зниження значною мірою сталося в результаті спаду відносної ціни засобів виробництва, що, у свою чергу, було викликано розвитком інновацій (що спонукає компанії замінювати працю капіталом) [26, с. 23].

Економічну систему, що формується, можна визначити і як інформаційний капіталізм, який завдяючи комп'ютеризації набуває нових, мережевих, небачених раніше джерел доступу до всього, що накопичило суспільство знань. Це відкриває нові можливості, але, як завжди, є й інший «бік медалі».

За результатами дослідження, проведеного школою Оксфорд-Мартін[2] [26, с. 175-177], через один-два десятки років близько 47 % робочих місць у США, скоріше всього, стануть комп'ютеризованими. Розподіл професійної зайнятості за вірогідністю комп'ютеризації наведено на рис. 1.

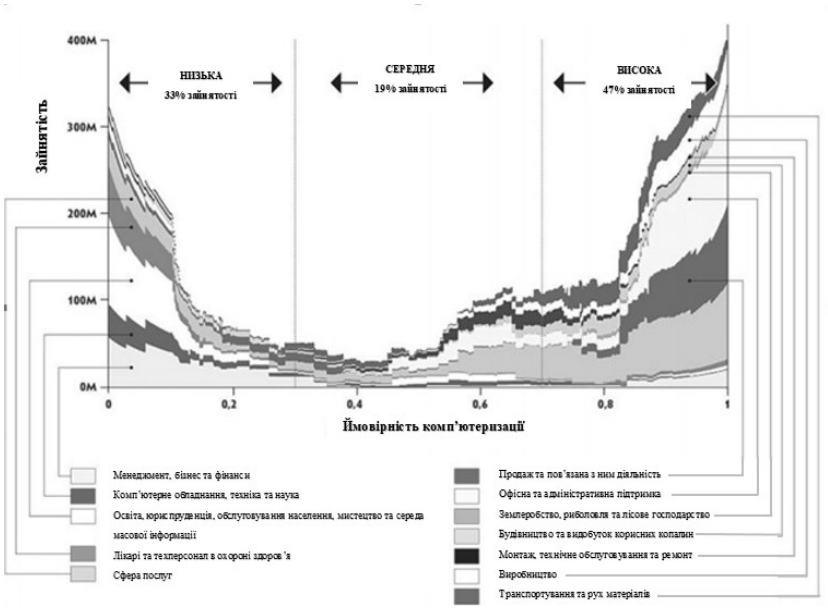


Рис. 1. Розподіл професійної зайнятості за вірогідністю комп'ютеризації [26, с. 176].

[2] *Карл Бенедикт Фрей* и *Майкл Осборн*, «Будущее трудоустройства: насколько рабочие места поддаются компьютеризации?», 17 сентября 2013 г. — Электронный ресурс. — Режим доступа: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/ academic/The_Future_of_ Employment.pdf

Зазначене вище призведе не лише до позитивних ефектів. Одним з найвагоміших негативних наслідків стане суттєва втрата робочих місць в окремих сферах професійної зайнятості.

У табл. 1 наведено перелік професій, які мають максимальну та мінімальну вірогідність автоматизації.

Таблиця 1

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ, ЯКІ НАЙБІЛЬШ ТА НАЙМЕНШ СХИЛЬНІ ДО АВТОМАТИЗАЦІЇ [26]

Вірогідність	Професії
Найбільш схильні до автоматизації	
0,99	Фахівці з телефонних продажів
0,99	Фахівці з оформлення податкової документації
0,98	Фахівці страхових компаній з оцінювання автомобільних збитків
0,98	Судді, арбітри та інші посадові особи у сфері спорту
0,98	Секретарі з правових питань
0,97	Офіціанти та хостеси
0,97	Агенти з продажу нерухомості
0,97	Підрядники у сфері сільського господарства
0,96	Секретарі, помічники з адміністративної роботи, за винятком юридичної та медичної сфер, а також помічників для вищого керівництва
0,94	Кур'єри та працівники з доставки
Найменш схильні до автоматизації	
0,0031	Соціальні працівники, що надають допомогу людям, які страждають психічними розладами та наркотичною залежністю
0,0040	Хореографи
0,0042	Терапевти та хірурги
0,0043	Психологи
0,0055	Менеджери з персоналу
0,0065	Аналітики комп'ютерних систем
0,0077	Антропологи й археологи
0,0100	Морські інженери та фахівці у сфері суднобудування
0,0130	Менеджери з продажів
0,0150	Генеральні директори

Президент Американської соціологічної асоціації Р. Коллінз у статті «Середній клас без роботи: виходи зачиняються», яка ввійшла до колективної монографії, підготовленої п'ятьма відомими соціологами США, зазначає, що довгострокова структурна слабкість капіталізму сьогодні виходить на передній план. Це технічне заміщення людської праці машинами, до чого призводить комп'ютеризація і поширення інформаційних технологій в останні двадцять ро-

ків. Нині цей процес прискорюється й уже загрожує існуванню середнього класу [3, с. 61]. І далі відомий соціолог сучасності наголошує, що краху капіталізму через технологічне заміщення досі не траплялося. Аж до 1980–1990-х років механізація в першу чергу заміщувала ручну працю. Але остання технологічна хвиля принесла із собою заміщення управлінської праці і перше скорочення середнього класу. Інформаційні технології — це технології комунікації, і вони відкривають другу велику епоху скорочення робочих місць, заміщення комунікативної діяльності, яку, власне, і здійснює середній клас. До механізації нині додалися роботизація й електронізація, які визначатимуть наше довгострокове майбутнє [3, с. 63–64]. І далі Р. Коллінз пише, що коли через автоматизацію скоротився робітничий клас, капіталізм врятувався, пересунувши вивільнені маси у зростаючі ряди середнього класу. Нині комп'ютеризація, Інтернет і наплив нових мікроелектронних пристроїв починає скорочувати середній клас. Чи може капіталізм пережити цю другу хвилю технологічного заміщення? — запитує він. У минулому капіталізм обминав кризу технологічного заміщення п'ятьма основними шляхами. Я берусь показати, — запевняє він, — що нині всі п'ять шляхів виявляються заблокованими. Усі шляхи заводять у глухий кут [3, с. 64].

Р. Коллінз критично сприймає оптимізм представників наукових шкіл, які, взявши на озброєння концепцію «створюваного зруйнування» Шумпетера, намагаються довести, що кількість робочих місць, які створюються завдяки новим товарам і послугам, неодмінно компенсує втрату робочих місць у старих галузях, що руйнуються. Р. Коллінз небезпідставно вважає, що такий оптимізм — не більше ніж екстраполяція минулих тенденцій, та наголошує, що жодна з цих теорій не бере до уваги технологічного заміщення комунікативної діяльності — того рятувального клапана, який раніше компенсував створення нових робочих місць замість утрачених. Стверджується, що в міру того, як телефонні оператори і канцелярські службовці втрачатимуть роботу через упровадження автоматизованих і комп'ютерних систем, рівно така сама кількість робочих місць створюватиметься для розробників програм, комп'ютерних техніків і продавців мобільних телефонів. Але ще ніхто не навів переконливих пояснень, чому ця кількість має бути рівною, не кажучи вже про те, чому автоматизація технічних і комунікативних завдань (наприклад, поява онлайн-магазинів) не може абсолютно зменшувати кількість робочих місць для офісних працівників [3, с. 66].

Заслуговують на увагу й не можуть не спонукати до роздумів такі твердження Р. Коллінза: комп'ютеризація середнього класу не заміщується створенням нових робочих місць. Нові робочі місця створюються, але їх кількість менша порівняно з тією, що була раніше, рівно як менші й доходи. Тому всі програми перекваліфікації для скорочених працівників не особливо впливають на показники структурного безробіття. Комп'ютеризація й Інтернет створили нові сфери праці: розроблення програмного забезпечення, створення веб-сайтів, різноманітні надомні он-лайнові інформаційні та консультаційні послуги (останні зазвичай погано оплачуються). Навіть якщо ІТ створюють нові види діяльності, вони не гарантують оплачуваних вакансій у кількості, рівній тій, яка була ними знищена [3, с. 66].

Ще один дослідник — американський соціолог Рональд Інглхард — у своїй останній монографії дає містке найменування сучасним модернізаційним процесам у розвинених країнах — наступ суспільства штучного інтелекту. За результатами його дослідження, що спирається на унікальну базу (створення якої започатковане у 1981 р. у рамках проектів Всесвітнього дослідження цінностей і Європейського дослідження цінностей, якими охоплені більш як 100 країн і 90 % населення планети), наступ суспільства штучного інтелекту має вкрай суперечливі, різновекторні наслідки для суспільного розвитку. Штучний інтелект, як зазначає Р. Інглхард, вихолощує економіку, витісняючи гарантовані й добре оплачувані роботи негарантованими і погано оплачуваними. Спочатку промислові робітники із сильними профспілками були заміщені необ'єднаними у профспілки робітниками з слабкішими можливостями обстоювати свої інтереси і низькими гарантіями працевлаштування; нині юристи замінюються комп'ютерами, а професори з постійними контрактами замінюються погано оплачуваними лекторами, які зайняті неповний робочий день [4, с. 282–283].

Загальні тенденції у цій царині графічно зображено на рис. 2 і 3, а саме показано зміну чисельності зайнятих у США (у розрізі — низькооплачувані, середній клас, високооплачувані) за періоди 1979–1999 рр. і 1999–2012 рр.

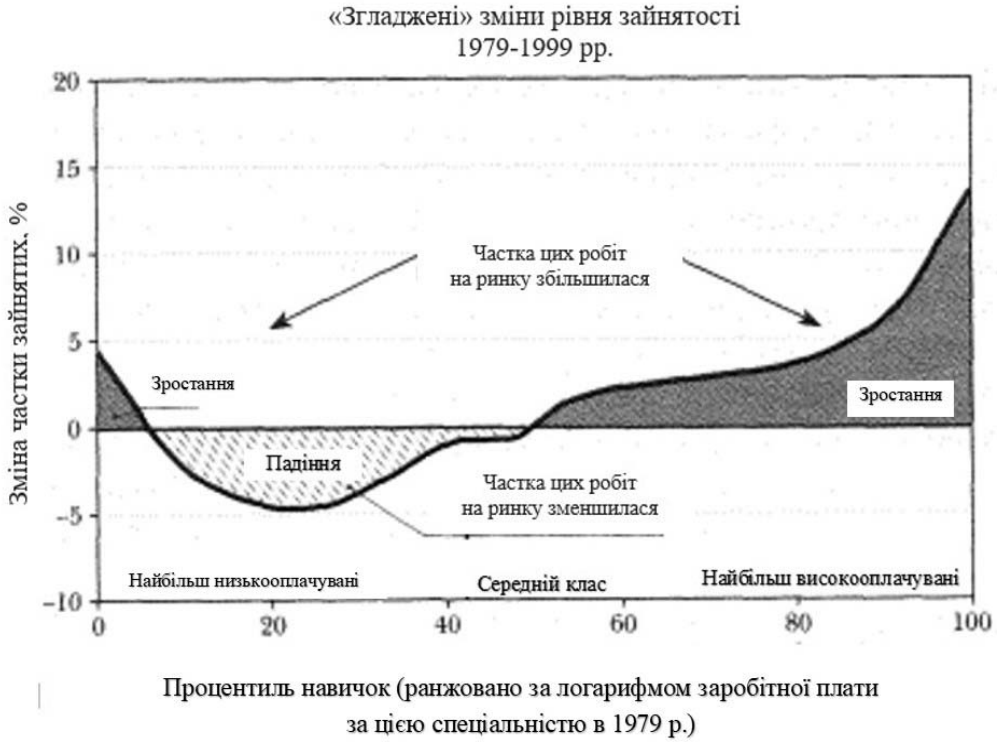


Рис. 2. Зміни у структурі робочої сили США у 1979–1999 рр. [4, с. 285].

За даними рис. 2 чисельність зайнятих протягом 1979–1999 рр. зростала, при цьому низькооплачувані види робіт заміщувалися більш високооплачуваними,

що вимагало кваліфікованішої робочої сили. У суспільстві домінувало переконання, що цей тренд збережеться, і кожне наступне покоління матиме безпечніші і якісніші умови життя. Однак після 1999 р. сталося, за образним висловлюванням Р. Інглхарда, вихолощення економіки.

У період з 1999 до 2012 рр. (рис. 3) частка робочих місць для середнього класу скоротилася. Водночас сталося інтенсивне зростання низькооплачуваних, нестандартних робочих місць. Незначно, але зростали кількість і частка високооплачуваних робочих місць, які потребують високої кваліфікації. Однак ці показники були значно меншими, аніж у попередній період (1979–1999 рр.).

Тож іще раз наголошуємо, що *інформаційно-комунікаційні технології і нова економіка загалом обумовлюють заміщення праці, тимчасом як інвестування стає дедалі менш капіталомістким.* Разом з тим на ринках праці перевага віддається найбільш креативним працівникам, які є носіями унікальних компетенцій, а тому цифрові платформи і ринки, що побудовані на основі глобальних сполучень, готові виплачувати високу винагороду лише невеликій кількості «зірок». На думку К. Шваба, у ситуації, коли будуть реалізовані всі описані тенденції, переможцями стануть ті, хто зможе повною мірою брати участь в інноваційно орієнтованих екосистемах через надання нових ідей, бізнес-моделей, продукції та послуг, а не ті, хто буде здатний запропонувати лише низькокваліфіковану робочу силу або звичний капітал [26, с. 112].

Рис. 3. Зміни у структурі робочої сили США у 1999–2012 рр. [4, с. 285].

За умов наростання нових викликів і випробувань, що чекають на економічно активну людину в найближчій перспективі, складніші вимоги постають перед економічною наукою, основним завданням якої було і залишається дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства загалом і його економічної системи зокрема, а також з'ясування тенденцій і домінант соціально-економічного розвитку. Треба бути готовими до відповіді на безліч нових запитань, які виникають перед соціумом за умов глобальних трансформацій усього, що оточує людину. Нагальне завдання, що вже постало перед кожною свідомою людиною, а особливо перед науковцем, — оцінивши свої потенціал і можливості, розпізнати й усвідомити глибину викликів сучасності, дати відповідь на них, з тим щоб навколишній світ був безпечнішим, сприятливішим для стійкого розвитку.

Отже, вважаємо, що до основних наукових завдань на сучасному етапі слід віднести зміщення акценту з констатації «кінця знайомого світу» на окреслення контурів і опрацювання механізмів функціонування «незнайомого світу», яким він стає для більшості економічно активного населення. Також висловимо сподівання, що викладені концепти і судження стануть, так би мовити, цеглинками в підвалинах оновленої моделі зайнятості економічно активної людини в новій інформаційно-мережевій економіці та в постіндустріальному суспільстві.

Галопуюча нерівність як визначальний тренд нової економіки. Серед основних характеристик розвитку соціально-трудової сфери і з-поміж складових асиметрій розвитку цієї сфери слід виокремити зростаючу нерівність (економічну, соціальну), що існує як у розрізі країн, регіонів світу, так і всередині країн, галузей, регіонів, організацій. Увесь світ, у тому числі й світ праці, стає все більш полярним, розшарованим, диференційованим і водночас усе нестійкішим, несправедливішим [6]. На підтвердження нерівності, що безперервно поглиблюється, між країнами й регіонами світу наведемо такі дані: співвідношення в доходах між 20 % народонаселення з найвищими доходами в найрозвиненіших країнах і 20 % народонаселення з найнижчими доходами в найбідніших країнах у 1997 р. було 74 : 1, тоді як у 1870 р. — 7 : 1, у 1820 р. — 3 : 1. За сучасними даними нині це співвідношення вже перевищило рівень 100 : 1 та збільшується далі [13, с. 57].

Наголошуємо на тому, що нерівність, диференціація людей за різними ознаками (статками, доступом до різних благ, споживанням) — це атрибут ринкової економіки. Власне, рушійні сили ринкової економіки: конкуренція, демонополізація, ринкові стимули і мотиви тощо — зумовлюють, передбачають, продукують нерівність. Інша річ, якими мають бути межі цієї нерівності. Допустимий, оптимальний, суспільно прийнятний рівень нерівності стимулює економічне зростання. Проте надмірна, аномальна, суспільно неприйнятна нерівність створює загрози, антагонізує, дезорганізовує суспільство. Недарма світова спільнота, прогресивні й відповідальні вчені, політики б'ють на сполох з приводу галопуючої нерівності [2; 8; 15; 16; 20; 22; 23].

Передусім підкреслимо: нерівність у доходах формується під впливом двох чинників — нерівності в доходах від праці (трудових доходах) та нерівності в доходах від власності (табл. 2 і 3).

Таблиця 2

НЕРІВНІСТЬ У ДОХОДАХ ВІД ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЧАСІ ТА ПРОСТОРІ [19, С. 258]

Частка різних груп у сукупному доході від оплати праці	Низька нерівність (≈ Скандинавія, 1970–1980-ті рр.)	Середня нерівність (≈ Європа, 2010 р.)	Висока нерівність (≈ США, 2010 р.)	Дуже висока нерівність (≈ США, 2030 р. ?)
Багаті 10 % (вищий клас)	20 %	25 %	35 %	45 %
Включно з 1 % найбагатших (панівний клас)	5 %	7 %	12 %	17 %
Включно з наступними 9 % (заможний клас)	15 %	18 %	23 %	28 %
Середні 40 % (середній клас)	45 %	45 %	40 %	35 %
Найбідніші 50 % (найбідніший клас)	35 %	30 %	25 %	20 %
Відповідний коефіцієнт Джині (синтетичний індекс нерівності)	0,19	0,26	0,36	0,46

Примітка. У суспільствах, де нерівність у доходах від оплати праці відносно низька (як у скандинавських країнах у 1970–1980-х рр.), найбагатші 10 % найбільш високооплачуваних осіб отримують близько 20 % від сукупного доходу від неї; нижні 50 % найнижче оплачуваних осіб — близько 35 %; 40 % середньооплачуваних працівників — близько 45 %. Відповідний коефіцієнт Джині (синтетичний індекс нерівності, величина якого становить від 0 до 1) дорівнює 0,19.

Таблиця 3

НЕРІВНІСТЬ У ВЛАСНОСТІ НА КАПІТАЛ У ЧАСІ ТА ПРОСТОРІ [19, С. 259]

Частка різних груп у сукупному капіталі	Низька нерівність (ніколи не спостерігалася; ідеальне суспільство?)	Низька нерівність (≈ Скандинавія, 1970–1980-ті рр.)	Середня нерівність (≈ Європа, 2010 р.)	Висока нерівність (≈ США, 2010 р.)	Дуже висока нерівність (≈ Європа, 1910 р.)
Багаті 10 % (вищий клас)	30 %	50 %	60 %	70 %	90 %
Включно з 1 % найбагатших (панівний клас)	10 %	20 %	25 %	35 %	50 %
Включно з наступними 9 % (заможний клас)	20 %	30 %	35 %	35 %	40 %
Середні 40 % (середній клас)	45 %	40 %	35 %	25 %	5 %
Найбідніші 50 % (найбідніший клас)	25 %	10 %	5 %	5 %	5 %
Відповідний коефіцієнт Джині (синтетичний індекс нерівності)	0,33	0,58	0,67	0,73	0,85

Примітка. У суспільствах із «середньою» нерівністю у власності на капітал (як у скандинавських країнах 1970–1980-х рр.) найбагатші 10 % володіють близько 50 % сукупного багатства; 50 % найбідніших — близько 10 %; а середні 40 % — приблизно 40 %. Відповідний коефіцієнт Джині дорівнює 0,58.

Звертаємо увагу на те, що нерівність у власності на капітал, а отже і нерівність у доходах від власності значно вища, ніж нерівність у розподілі за працею. За нашою оцінкою, що збігається з висновками багатьох учених, передусім іноземних, ключова суперечність капіталізму нинішньої доби — стійке й надто тривале в часі перевищення темпів зростання дохідності капіталу над темпами доходів від трудової діяльності і виробництва. Так, один з найавторитетніших економістів сучасності Тома Пікетті подібну нерівність пояснює тим, що рекапіталізація майна, нагромадженого у минулому, відбувається швидше, аніж зростають виробництво і заробітна плата. Ця нерівність відображає фундаментальну логічну суперечність: підприємець неминуче схильний перетворюватись на рантьє і посилювати своє панування над тими, хто володіє лише власною працею. Нагромаджений капітал відтворює сам себе швидше, ніж збільшується виробництво [19, с. 32–33].

У сучасній історії докорінні, принаймні суттєві, зміни в розподільних відносинах розпочались у середині 1970-х років: доходи від фізичного і фінансового капіталу вийшли на траєкторію зростання, а трудові доходи (доходи від людського капіталу) — на траєкторію до зниження. Чи не виникає тут парадокс? Людський капітал набирає значних обертів, а дохід від цього капіталу зменшується.

Варто наголосити, що на сучасному етапі на рівень і динаміку доходів зайнятих в економіці значний вплив справляють зміни, пов'язані зі зростаючими масштабами та зміною структури світових ринків, мобільністю виробництва у світовому вимірі. Наведемо деякі дані, що дають уявлення щодо трансформації складного світу ринку праці під впливом процесів глобалізації та щодо його неоднозначного, суперечливого впливу на політику оплати праці. Так, у 2001–2011 рр. зростання експорту зі США в Китай забезпечило створення 538 тис. робочих місць у США. Заробітна плата у секторах, пов'язаних з експортом товарів і послуг у Китай, становила у 2009–2011 рр. у середньому 872,89 дол. на тиждень. Зростання імпорту в США з Китаю в 2001–2011 рр. витіснило до 3,3 млн робочих місць у США, а заробітна плата на них дорівнювала у 2009–2011 рр. у середньому 1021,6 дол. на тиждень. За наявними даними загальні втрати з заробітної плати від торгівлі з Китаєм досягли 37 млрд дол. у 2011 р. [18, с. 142].

Змушують замислитись і такі дані. З 3,3 млн працівників, які втратили роботу у США у зв'язку зі зростанням імпорту, 538 тис. знайшли роботу в нових секторах, пов'язаних з експортом, і їхня заробітна плата була на 148 дол. на тиждень, або на 7 736 дол. на рік, менша. Інші 2,7 млн працівників, які були витіснені збільшенням імпорту в США з Китаю, знайшли роботу в інших секторах економіки, де їхня плата за роботу за найманням була на 230 дол. на тиждень, або на 11 987 дол. на рік, менша, ніж раніше [18, с. 145]. Про втрати американської робочої сили через зростання торговельного дефіциту США з Китаєм і вимивання робочих місць свідчать і такі дані. Лише в промисловості США внаслідок вимивання робочих місць останніми роками втратили роботу 958 800 працівників, а їхні грошові втрати в заробітній платі лише у 2011 р. досягли 10 485 дол. на одну особу, або 10,1 млрд дол. [18, с. 146].

Вельми красномовними є і такі цифри. У 2001–2011 рр. з американського ринку праці через зростання експорту з Китаю було витіснено до 1,1 млн робочих місць у сфері виробництва комп'ютерів та інших електронних продук-

тів. Зауважимо також, що 74,3 % працівників у цій галузі економіки традиційно мали заробітки значно вищі, ніж інші зайняті на американському ринку праці [18, с. 144].

Концентрація доходів на верхніх щаблях у системі чинників нерівності. Зростаюча нерівність, як підтверджують проведені дослідження, усе більше зумовлена концентрацією доходів і статків на верхніх щаблях суспільства, а саме в населення, яке належить до багатих і надбагатих. Це потребує усвідомлення природи, причин такої концентрації, пояснення того, що лежить в основі означеного феномену. Відповісти на запитання: чому багаті багатіють, а очікуваного «просочування» багатства, більш рівномірного розподілу не спостерігається? — не можна мовою сухої статистики або мовою усталених штампів, класичних формулювань, однозначних безапеляційних суджень.

Тренд у розподільних відносинах на користь обмеженої кількості «зірок», зниження попиту на робочу силу, яка в останні десятиліття становила основу середнього класу, призвели до суттєвих змін у політиці і практиці формування доходів. Як наслідок, доходи населення, яке ще донедавна було фундаментом середнього класу й далі асоціює себе з ним, не мають позитивної динаміки або навіть знизилися.

За даними, що містяться у звіті «Добробут у світі у 2015 році», половину всіх активів у світі контролює один відсоток світових багатіїв, і водночас нижня за рівнем доходів половина населення світу в сукупності володіє менш як одним відсотком світового багатства [28]. За наявними даними середній дохід найбагатших 10 % населення в країнах ОЕСР приблизно в 10 разів більший, ніж у такого самого відсотка найбідніших. Треба також зазначити, що нерівність має тенденцію до збільшення й у країнах, де останніми роками відбувалось інтенсивне прирощення доходів у всіх сегментах населення та знижувалася частка бідних. Зокрема, у Китаї індекс Джині підвищився з 30 одиниць у 1980-х рр. до більш як 45 одиниць у 2010 р. [24].

За даними, що наводить Дж. Сакс, активи 1 % найзаможніших американських родин перевищують чисті активи 90 % решти родин, а доходи 1 % осіб з максимальними доходами перевищують доходи 40 % людей з мінімальними доходами [20, с. 36]. За розрахунками Бранко Мілановича співвідношення між 10 % найбагатших домогосподарств і 10 % найбідніших у глобальному масштабі дорівнює 98 : 1 [16].

«Вимивання середнього класу» і його вплив на трудові доходи та їх нерівність.

У попередніх публікаціях автори статті намагалися представити у систематизованому вигляді основні наслідки зростаючої нерівності [8; 15]. У розвиток оприлюдненого наведемо лише окремі доповнення, а саме акцентуємо увагу на «провалах» нерівності через «стиснення» середнього класу та засвідчимо його наслідки.

По-перше, нерівність, яка вже давно перейшла «червону лінію», звужує платоспроможний попит та пригнічує розвиток виробництва. Дійсно, прошарок середнього класу має тенденцію до звуження, що унеможливлює відчутний його внесок у споживчі витрати. Зазначимо, що історично останні (споживчі витрати середнього класу) були передумовою та рушійною силою економічного зростання. Втім за наявними даними у США, наприклад, 93 % всього приросту до-

ходів за 2010 рік дісталося верхньому 1 % населення. Водночас доходи домогосподарств, які знаходяться у середині соціальної стратифікації, з урахуванням інфляції знизилися нижче рівня 1996 року.

По-друге, «стиснення» середнього класу означає, що його представники вже не мають колишніх можливостей щодо інвестування економіки, свого майбутнього, як і майбутнього своїх дітей.

По-третє, за скорочення середнього класу звужується база оподаткування та зменшуються обсяги надходжень до бюджетів різних рівнів. Що стосується надходжень від оподаткування наддоходів, то у багатьох випадках вони не демонструють стійкої динаміки через «турботливе» ставлення до великого капіталу з боку урядів і органів законодавчої влади, а саме перманентне зниження ставок податків, надання преференцій тощо. До того ж представники верхнього 1 % населення демонструють часто-густо унікальну здатність до пошуку нових і нових схем ухилення від сплати податків.

По-четверте, зростаюча нерівність була і залишається передвісником економічних негараздів, вона небезпідставно асоціюється зі зміною економічних циклів, прискоренням настання кризових явищ [22] та породжує відчуття невпевненості, непередбачуваності, що не придає суспільному поступу динаміки розвитку.

Зазначеним вище далеко не обмежується негативний вплив зростаючої нерівності на суспільне буття. Однією з найпотерпіліших страт суспільства від зростаючої нерівності є молоде покоління. На це звертає увагу лауреат Нобелівської премії Джозеф Стігліц, який зазначає: «Наше суспільство бездарно розтринькує найбільш цінний свій ресурс — молодих громадян. Мрії про краще життя, які притягували імігрантів у нашу країну, розбиваються через постійно зростаючу прірву у розподілі доходів і добробуту. Токвіль, який у 1830-х роках писав про те, що ідея про егалітарне суспільство є самою сутністю і відмітною рисою Америки, не виключено, перевертається у труні [22, с. 421]. Тенденції на молодіжному ринку праці та їх негативні наслідки детально розглянуто у попередніх публікаціях авторів [1; 21].

Не можна не звернути увагу на те, що пояснення причин нерівності у різних економічних теоріях має свої особливості і нерідко є заполітизованим. «Нерівності, зазначає Джозеф Стігліц, знаходиться маса самих різних виправдань. Хтось стверджує, що вона нам непідвладна і є результатом дії ринкових сил, наприклад, процесу глобалізації, лібералізації торгівлі, технологічної революції, «укріплення позицій інших». Інші запевняють, що будь-які дії з нашого боку лише ускладнюють проблему і остаточно добивають двигун економіки, який і без того працює з перебоями. Усе це нахабна неправда, яка слугує інтересам тих, хто її промовляє» [22, с. 423].

Якщо проводити паралелі між Великою депресією і подіями сьогодення, то можна побачити немало спільного у походженні і наслідках Великої депресії і кризи 2008 року та подальшої рецесії. Втім, є і суттєва відмінність, яка не усвідомлена політиками, науковцями, не кажучи про пересічних громадян, або ж свідомо замовчувана. У часи найбільшої кризи XX ст. та Великої депресії спостерігався перехід від зайнятості у сільському господарстві до промислової діяльності. Нині спостерігається інтенсивне скорочення відносних і абсолютних показників зайнятості у промисловості.

На перших етапах вивільнення, про яке йдеться, перекочовувало у сферу послуг. Ця сфера у другій половині XX ст. інтенсивно розвивалася і змогла поглинути більшість тих, хто вивільнився із сектору промисловості і мав бажання та здатність змінити сферу діяльності.

В останнє десятиліття XX ст. і особливо на початку XXI ст. сфера послуг уже не потребувала додаткової чисельності зайнятих. Більше того, за впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та інших науково-технічних інновацій продуктивність праці у сфері послуг почала різко зростати, що призвело до масового вивільнення працюючих у сфері послуг. «Двері» для вивільнення відчинилися, образно кажучи, майже в усіх сферах економічної діяльності.

В останні два десятиліття процеси вивільнення без подальшого поглинання іншими сферами економічної діяльності набули значних масштабів. Окрім зростання продуктивності праці усе більший вплив на масштаби вивільнення справляє глобалізація, у процесі якої мільйони робочих місць були перенесені за кордон, а саме, в країни з нижчою вартістю робочої сили.

Великомасштабні, різновекторні зміни, що відбуваються у царині зайнятості, як безпосередньо, так і побічно впливають на рівень, структуру та диференціацію доходів економічно активного населення. Не буде перебільшенням твердження, що трудові доходи є дзеркальним відображенням по-перше, змін, що відбуваються на ринку праці [4; 26], а по-друге, спрямованості політики розподільних відносин, рівня їх соціалізації [12].

Неупереджений аналіз свідчить, що за нових технологій та структури, устрою нової економіки немало представників колишнього середнього класу інтенсивно перекочовують до сегменту низькооплачуваних працівників. В узагальненому, дещо спрощеному вигляді можна пояснювати цей тренд двома причинами. Перша пов’язана зі скороченням сфери докладання праці, скороченням трудомісткості суспільного виробництва за впровадження інформаційно-комунікаційних та інших сучасних технологій. Друга причина пов’язана зі спрощенням трудових процесів, переведенням багатьох робіт із розряду складних до простіших і відповідно менш оплачуваних, оскільки виконання складних операцій усе більше перебирають на себе мережеві, інформаційні системи.

Один із сьогоднішніх парадоксів: ті, хто працює за найманням, чимраз більше часу перебувають на роботі (з урахуванням позаурочного часу), і вони більш освічені, проте їхня погодинна заробітна плата зростає значно нижчими темпами за темпи підвищення продуктивності праці. У перші десятиліття після Другої світової війни економічне зростання асоціювалося зі значним стійким скороченням бідності. Але реалії останніх десятиліть є такими, що отримані суспільствами блага дедалі менше і менше сприяють подоланню бідності. Нагадаємо, що цей негативний тренд утворився із 1970-х років.

На рис. 4 на прикладі США відображено фактичний і гіпотетичний рівні бідності, одержані за моделлю статистичної взаємодії зростання подушового ВВП і рівня бідності, що домінував у 1959–1973 рр. Дана модель бідності доволі точно віддзеркалювала взаємодію двох зазначених показників у середині 1970-х рр.

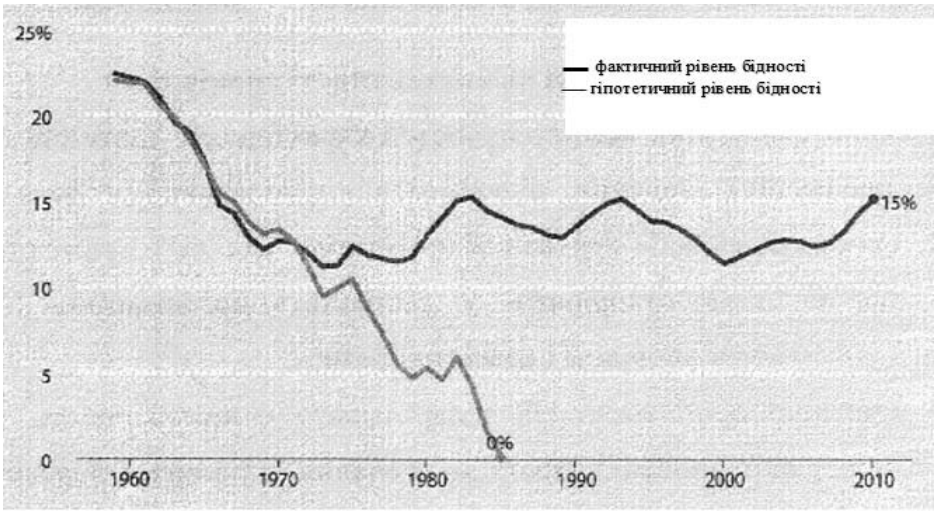


Рис. 4. Фактичний і гіпотетичний рівні бідності у США, 1959–2012 рр.

Джерело: Інститут економічної політики (EPI).

Тож гіпотетичний рівень бідності засвідчує таке: якби статистична кореляція ВВП на душу населення і рівня бідності зберігалася такою, якою вона була в період 1959–1973 рр., то рівень бідності мав наблизитися до нульової позначки вже в середині 1980-х рр.

Комплексне дослідження динаміки заробітних плат, яке провадилось останніми роками Американським національним інститутом економічної політики й на яке ми вже посилалися, корелює за висновками з результатами інших прикладних досліджень деяких організацій і авторитетних науковців США, і вони такі. За останні три з половиною десятиліття спостерігалося ***інтенсивне зростання заробітної плати топ-менеджерів, працівників середньої і вищої ланки фінансового сектору, керівного персоналу найуспішніших компаній. Водночас почасова оплата праці працівників низької і середньої кваліфікації у більшості сфер діяльності стагнувала або спостерігалося лише перманентне її підвищення***. Подібна ситуація значною мірою протилежна тій, що була протягом трьох десятиліть після завершення Другої світової війни, коли почасова заробітна плата зростала і більш рівномірно, і вищими темпами.

Заслуговують на увагу й такі факти. Згідно з виконаними в грудні 2016 р. розрахунками та прогнозами американських фахівців шанси на те, що 30-річні американці зароблятимуть більше від своїх батьків в аналогічному віці, нині дорівнюють лише 51 %, тимчасом як 40 років тому цей показник був 86 % [4, с. 283]. Важливо зазначити, що така ситуація характерна не тільки для США. За наявними даними в найрозвиненіших країнах Європи у період з 1993 до 2010 рр. також відбувались вихолощення економіки та втрата значної кількості робочих місць для середнього класу [4, с. 283].

Чи збережеться така тенденція на майбутнє? Р. Інглхарт, відповідаючи на це запитання, зазначає, що майбутнє непередбачуване за визначенням, але сили ринку створюють потужні стимули для подовження цієї тенденції. З пог-

ляду топ-менеджменту заміна робочої сили неорганізованими працівниками, іноземцями, які отримують малу платню, максимізує доходи корпорацій і посилює їхні конкурентні позиції. В ідеалі можна обійтися взагалі без робочої сили. Однак якби кожна корпорація так зробила, країна опинилася б у ще глибшій депресії, аніж у 1930-ті роки: більшість людей не змогли б нічого купити. Але з погляду кожної окремої корпорації практично не можна встояти й не почати витискати робочу силу в подібний спосіб, і сьогодні це — їхня домінантна стратегія [4, с. 283–284]. І як одну з основних причин стримування доходів переважної більшості працюючих Р. Інглхарт убачає зміну в співвідношенні позицій соціальних сил щодо здатності захищати свої соціально-трудові інтереси.

Позитивні наслідки зростаючої нерівності, як і віра в позитивні наслідки феномену «багатства, що просочується», — це один з міфів, що їх свідомо чи несвідомо поширюють науковці, які сприймають навколишній світ крізь рожеві окуляри. Натомість лауреат Нобелівської премії з економіки Джозеф Стігліц — один із представників сучасної економічної еліти, хто послідовно розвінчує даний міф щодо позитивного впливу неоліберальної політики і зростаючої соціальної нерівності. Звернімо увагу на таке його застереження: компанія, що стала іконою американського успіху, «Apple», ринкова вартість якої у 2012 р. оцінювалася вище, ніж «General Motors» у свої ліпші роки, має штат усього в 47 тис. співробітників у США. *У глобальному світі формування ринкової вартості і створення нових робочих місць являють собою абсолютно різні явища* (курсив наш). Немає причин вірити в те, що коли ми дамо грошей американським багатіям, то це приведе до припливу великих інвестицій у США: гроші інвестують тоді, коли очікують від них віддачу. Із ситуацією спаду в Сполучених Штатах віддачу слід очікувати від інвестицій у ринки, що формуються. А коли у США здійснюються інвестиції, то це зовсім не обов'язково вкладання в діяльність зі створення нових робочих місць. Навпаки, більша частка потоків спрямовується на створення механізмів, які запроектовані задля заміщення ручної праці, тим самим розгойдуючи ринок праці [23, с. 17].

Напрями дрейфу системи розподільних відносин та їх зв'язок з нерівністю. Останні десятиліття демонструють дрейф усієї системи розподільних відносин у напрямку обслуговування інтересів передусім великого капіталу і топ-менеджменту. Цьому сприяли й далі сприяють багатопланові зміни, які відбулись у розстановці соціальних сил, які, у свою чергу, стали наслідком:

– краху колишньої соціалістичної системи (глобальному капіталізму більше не треба зважати на соціальні завоювання цієї системи і здійснювати свою соціалізацію);

– усе більшого злиття влади і власності, посилення впливу великого капіталу на визначення державної соціально-економічної політики, активного лобіювання інтересів великого капіталу на всіх рівнях — від корпорацій до наднаціонального;

– лібералізації політики держав під впливом сучасного гегемона у царині економічної теорії — неолібералізму;

– нових можливостей для підприємницької діяльності та її результатів, у т. ч. у вигляді доходів, статків, що відкриваються для найбільш креативних, творчих, обдарованих, інноваційно налаштованих в умовах сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і відкритості національних економік;

– «фінансизації» світової економіки, феномену її віртуалізації, відриву від реального сектору з усіма як позитивними, так і масштабними негативними наслідками (мильні пузирі, відверта глобальна спекуляція, віртуалізація, на «виході» якої не віртуальні, а реальні доходи, статки);

– появи низки нових, нетипових або й небачених у минулому явищ і процесів у розподільних відносинах.

Неупереджений аналіз свідчить, що навіть у країнах, котрі дотепер розглядались як взірець соціалізації відносин між працею і капіталом, відбувається відкат від колишніх соціальних завоювань [5]. У більшості розвинених країн реальністю сьогодення є зростаючий розрив між підвищенням заробітної плати і продуктивності праці та зниженням частки витрат на оплату праці в структурі ВВП. Підкреслимо, що означена тенденція є характерною для багатьох розвинених країн, а особливо рельєфно вона проявилася в останні десятиліття у найрозвиненішій країні — США. На підтвердження цієї тези наведемо такі дані. За публікаціями Міжнародної організації праці в останні 20 років зростання продуктивності праці було вищим за зростання заробітної плати у більшості розвинених країн Європи і в Японії. Як наслідок, частка заробітної плати у ВВП зменшилась з 77 % у 1980 р. до 64 % у 2013 р. [29].

Заслуговують на детальний аналіз дані серії досліджень, проведених останніми роками Американським національним інститутом економічної політики (м. Вашингтон). Загальний висновок є таким: у найрозвиненішій країні світу все гостріше виявляються негативні наслідки зростаючої нерівності доходів і різкого зниження якості життя американців з низькими і середніми доходами. Дані, що містяться у звітах згаданого Інституту, демонструють розрив між зростанням продуктивності праці і погодинної компенсації працівників середньої кваліфікації, зайнятих на неуправлінських посадах, за період 1948–2014 рр. (рис. 5).

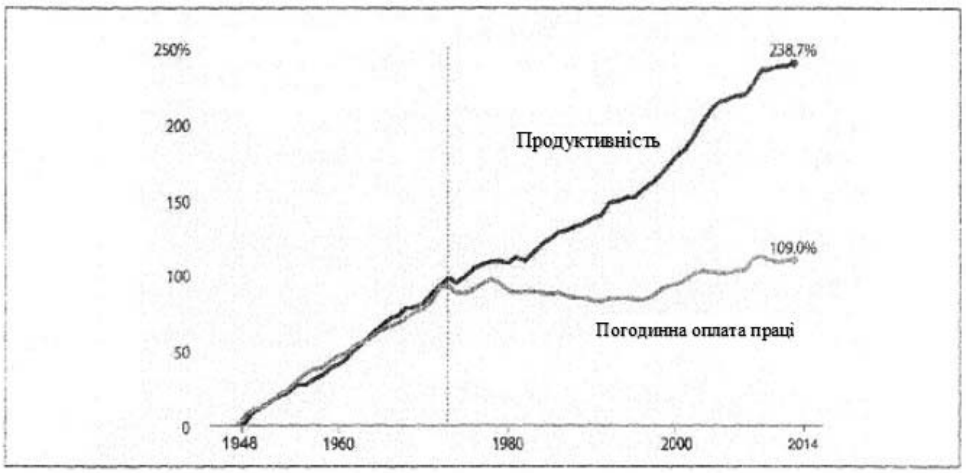


Рис. 5. Розрив у зростанні показників продуктивності праці і розміру компенсаційних виплат працівникам середньої кваліфікації, зайнятим на неуправлінських посадах, 1948–2014 рр.

З рис. 5 бачимо, що продуктивність праці і погодинна компенсація працівників у США (за винятком керівних посад) зростали приблизно однаковими темпами у період з 1948 р. до середини 1970-х рр. У наступні роки продуктивність праці й далі зростала, хоч дещо повільніше. Водночас величина погодинної оплати праці збільшувалася мінімальними темпами, а то й стагнувала. У період з 1979 р. до 2013 рр. продуктивність праці підвищилася на 64,9 %, тимчасом як погодинна компенсація — лише на 8,2 %. Тобто стагнація заробітної плати характерна не тільки для працівників середньої і низької кваліфікації. Навіть у працівників, зайнятих у сфері науки, технологій, математики, інженерної справи, заробітна плата у 2014–2016 рр. залишалася незмінною, а в 2016 р. мала незначний приріст (2,9 %) [34].

Висновки. Характер, масштаби змін, що відбуваються в навколишньому світі й передусім у світі інформаційно-комунікаційних технологій, інститутів нової економіки, суспільного поділу праці, безмірно вражають, адже світова практика з цим феноменом стикається вперше. Ці зміни, з одного боку, відкривають нові й небачені раніше можливості, а з другого — породжують загрозливі виклики і небезпеки [6].

Результати наших досліджень, предметом яких є тренди нової економіки та їх соціально-трудові вияви і наслідки, узгоджуються з релевантними висновками багатьох вітчизняних та іноземних учених, а саме: зростання ринкової вартості компаній, їх капіталізація, масштаби інвестицій і масштаби створення гідних робочих місць відбуваються за асиметричними сценаріями. Наслідком цих асиметрій є відтворення такого ринку робочих місць, для якого часто характерним стає погіршення кількісних і якісних характеристик.

На нашу думку, ланцюг змін у зайнятості і доходах з нерівністю є таким: спад відносних цін на засоби виробництва ↔ мотивація роботодавців замінювати працю капіталом ↔ концентрація вигід у постачальників інтелектуального і фізичного капіталу (креативні працівники, інвестори, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталу) ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

Соціальна нерівність у сучасному світі настільки вражає, що цей феномен інколи називають розподілом суспільства між одним відсотком населення й усією його рештою. Прибічники неолібералізму, на наше переконання, свідомо уникають фахових дискусій щодо феномену нерівності й, більше того, вважають проблематику нерівності, розподільних відносин не вартою професійної уваги вчених-економістів. Зокрема, представник чиказької школи, лауреат Нобелівської премії Роберт Лукас, безапеляційно стверджує, що однією зі шкідливих тенденцій для здорової економіки, найбільш притягальною й отруйною є зосередженість на питаннях розподілу [22, с. 15].

Свідоме чи несвідоме замовчування проблеми нерівності, що відбувалось останніми роками не без ідеологічного супроводу з боку вчених і політиків неоліберального спрямування, брак фундаментальних досліджень у цій царині призвели до того, що соціум часто не усвідомлює достеменних причин зростаючої нерівності та не може адекватно реагувати на виклики сьогодення. Реальністю є й те, що той самий соціум не знає відповідей на найболючіші запитання: що

відбувається в соціально-трудовій сфері нової економіки і постіндустріального суспільства? яким є баланс нових вигід і нових втрат? куди насправді прямує світ праці і соціально-трудових відносин?

У реальності галопуюча нерівність доходів, що виявляється як у площині домогосподарств, організацій, країн, так і всередині них, — це наслідок одночасної різновекторної дії низки чинників. Цю дію складно елімінувати, утім важливо виокремити та згрупувати означені чинники за ієрархією впливу на масштаби і глибину нерівності, оскільки це має стати надалі основою формування та реалізації політики подолання надмірної нерівності.

Отже, наведемо сформовану нами ієрархію глобальних явищ і процесів, під впливом яких в останні десятиліття відбувалося зростання нерівності доходів.

1. Найбільший внесок у сукупну нерівність доходів — це дія наявного формату розподільних відносин, за якого частка доходів від власності і в абсолютному, і у відносному виразі зростала і далі зростає більш високими темпами, аніж показники розподілу за працею. Отже, чимраз більша частка «суспільного пирога» дістається власникам не людського, а інших видів капіталу (фізичного, фінансового тощо).

2. Посилюється вплив політико-економічної складової формування та підвищення нерівності доходів. Ідеться про посилення впливу на політику доходів з боку органів законодавчої, виконавчої влади, топ-менеджменту компаній, що, у свою чергу, є наслідком:

✓ посилення економоцентризму, неоліберальної ідеології на прийняття управлінських рішень на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства на користь владних структур і топ-менеджменту;

✓ формування національних моделей соціально-трудових відносин, для яких характерна асиметрія прав та обов'язків роботодавців і працюючих за найманням [14]. За таких моделей не існує балансу інтересів між провідними соціальними силами, натомість більшість рішень у сфері праці і соціально-трудових відносин ухвалюється на користь домінування інтересів роботодавців. Соціальний діалог, апогей розвитку і результативності якого припадає на 1970–1980-ті роки, у глобальному вимірі перестає бути суспільно значущим інститутом, здатним оптимізувати інтереси провідних соціальних партнерів на принципах справедливості і соціальної відповідальності.

3. Інтенсивне зростання диференціації робочої сили за ознаками креативності, мобільності, компетентності, а отже, поляризація економічно активного населення за можливістю доступу до суспільних благ, самореалізації. З'являються і зростають суспільні прошарки «нових багатих» працюючих («золоті парочки», «зірки креативу» тощо) і водночас «нових бідних» зайнятих у суспільному виробництві. Справді, реальність така, що на одному полюсі зайнятих у суспільному виробництві (топ-менеджмент, фінансовий сектор міжнародних корпорацій, посередницькі структури, інвестиційні фонди тощо) відбувається концентрація доходів унаслідок гіпертрофованого розподілу одночасно і за власністю, і за працею, що демонструє асиметричність між результатами діяльності даних категорій зайнятих і отримуваними доходами. А на другому полюсі спостерігається розширення гетто нестандартної зайнятості й ринку робочих місць, що потребують середньої й нижчої за середню кваліфікації робочої сили. Цілком логічно, що наявні статистичні дані країн не тільки з перехідною, а й з розвинутою ринковою економікою

демонструють стагнацію заробітної плати працівників, які належать до середнього і нижчого за середній класу.

4. Кардинальні зміни у масштабах, структурі, умовах зайнятості під впливом техніко-технологічних, інституціональних, організаційних особливостей нової економіки. Ідеться про інтенсивне відносне здешевлення інформаційно-комунікаційних технологій, зниження трудомісткості суспільного виробництва, посилення мотивації роботодавців до заміщення живої праці.

5. Утвердження нового формату глобальної економіки, для якого характерні масштабні зміни в суспільному поділі праці, небачена раніше мобільність виробництва, вимивання робочих місць в одних країнах і створення нового ринку робочих місць в інших залежно від змін у структурі й масштабах міжнародної торгівлі.

Отже, взаємозв'язок і взаємовплив зайнятості, доходів і соціальної нерівності є обопільними. Явища і процеси, що пов'язані з описаними соціальними інститутами, перебувають, так би мовити, у тіні, впливаючи на соціально-трудовий розвиток не ізольовано, а в комплексі, за складного переплетіння причин та їх наслідків. Питання лише в тому, як це відбувається. А щоб пояснити це, треба відмовитися від традиційних уявлень щодо функціонування інститутів соціально-трудової сфери, які віддзеркалювали явища, процеси, закономірності дотеперішньої економічної системи. Утім розказати просто про складне, пояснити, як у реальному вимірі та за умов, коли все або все (ресурси, технології, інститути, мотиви, цінності) стає іншим, як насправді функціонує складний механізм нової економіки, а значить, і механізм нової соціально-трудової сфери, можна лише за допомогою оновленого методологічного інструментарію, іншої логіки мислення, іншого, нетрадиційного сприйняття закономірностей соціально-трудового розвитку. Водночас вельми важливо підкріплювати теоретичні дослідження фактичними статистичними даними в царині зайнятості, доходів, нерівності, але в жодному разі не намагатися підганяти останні під заздалегідь сформовані теоретичні конструкції.

Література

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.
2. *Дитон А*. Великий побег: Здоровье, богатство и истоки неравенства // Ангус Дитон ; пер. с англ. А. Гуськова. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара : Фонд «Либеральная Миссия», 2016. — 368 с.
3. Есть ли будущее у капитализма? // Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. — 320 с.
4. *Инглхарт Р.* Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир / Рональд Инглхарт ; [пер. с англ. С. Л. Лопатиной под ред. М. А. Завадской, В. В. Косенко, А. А. Широкановой ; науч. ред. Э. Д. Панарин]. — М. : Мысль, 2018. — 347 с.

5. *Колот А.* Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С. 16–21.

6. *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М.Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6. — С. 205–211.

7. *Колот А.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–9.

8. *Колот А. М.* Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — 2017. — № 2(14). — С. 8–47.

9. *Колот* А. М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.

10. *Колот А. М.* Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5–25.

11. *Колот А. М.* Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — 2016. — № 1(11). — С. 8–21.

12. *Колот А. М.* Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.01 / Колот А. М. ; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 1998. — 36 с.

13. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.

14. *Колот А.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 5. — С. 23–28.

15. *Колот А.* Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір / Анатолій Колот, Оксана Герасименко // Економічна теорія. — 2017. — № 4. — С. 76–107.

16. *Миланович Б.* Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации / Б. Миланович; пер. с англ. Д. Шестакова. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2017. — 336 с.

17. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. — 400 с.

18. *Новиков С.* Стагнация зарплат и неравенство в США / С. Новиков // Мир перемен. — 2017. — № 1. — С. 139–150.

19. *Пікетті Т.* Капітал у XXI столітті / Тома Пікетті ; пер. з англ. Наталії Палій. — Київ : Наш Формат, 2016. — 696 с.

20. *Сакс Д.* Цена цивилизации / Д. Сакс; пер. с англ. А. Калинина ; [под ред. В. Ю. Григорьевой]. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2012. — 352 с.

21. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка, М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — Київ : КНЕУ, 2015. — 336 с.

22. *Стиглиц Дж.* Великое разделение. Неравенство в обществе, или что делать оставшимся 99 % населения? / Джозеф Стиглиц ; [пер. с анлг. Ф. А. Исраилова]. — М. : ЭКСМО, 2016. — 480 с.

23. *Стиглиц Дж. Е.* Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему // Джозеф Е. Стиглиц. — М. : ЭКСМО, 2017. — 512 с.

24. *Солт Ф.* Стандартизированная база данных неравенства доходов во всем мире : рабочий доклад [Электронный ресурс] / Фредерик Солт ; SWIID, версия 5.0. — октябрь 2014 г. — Режим доступа : http://myweb.uiowa.edu/ fsolt/swiid/swiid.html.

25. Через 100 лет: ведущие экономисты предсказывают будущее / под ред. Игнасио Паласиоса-Уэрты ; [пер. с англ. А. Шоломицкой ; науч. ред. перевода Т. Дробышевская]. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2016. — 304 с.

26. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция / К. Шваб. — М. : Э, 2017. — 208 с.

27. *Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko*. Market, state and business in coordinates of the new economy // Problems and Perspectives in Management. — 2017, Volume 15, Issue 3. pp. 76–97. Available at : https://businessperspectives.org/component/zoo/market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy

28. Credit Suisse. Отчет о мировом благосостоянии в 2015 году. — октябрь 2015 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://publications.credit-suisse.com/tasks/render/fle/index.cfm?fleid=F2425415DCA7–80B8-EAD989AF9341D47E

29. Global Wage Report 2014–2015 [Electronic Resource]. — Available from : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf

30. *Keynes J. M.* Economic Possibilities for our Grandchildren / John Maynard Keynes (1930), Essays in Persuasion. — New York : Harcourt Brace, 1932. — pp. 358–373.

31. Ro:do:ryoku-cho:sa (tokubetsu cho:sa) 1984. So:mu-sho. [Labor Force Survey (special summary)] 1984. Ministry of Internal affairs and Communications.

32. Ro:do:ryoku-cho:sa (sho:sai:shu:kei) 2014. So:mu-sho. [Labor Force Survey (detailed summary)] 2014. Ministry of Internal affairs and Communications.

33. *Scott R. E.* Globalization Lowers the Wages of U. S. Workers / R. E. Scott ; Economic Policy Institute // Fact shett. — March 2015. — P. 2–3.

34. The State of American Wages 2016. Economic Policy Institute. — March 2017.

35. UN. World Population Prospects: the 2012 Revision. Population Database [Electronic Resource]. — Available from : https://esa.un.org/unpd/wpp/index.html

References

1. Kolot, A. M., Daniuk, V. M., Herasymenko, O. O. (2017), Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizmy zabezpechennia [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, implementation mechanisms], KNEU, Kyiv, Ukraine.

2. Diton, A. (2016), Velikij pobeg : Zdorov'e, bogatstvo i istoki neravenstva [The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality], Izd-vo Instituta Gajdara; Fond «Liberal'naja Missija», Moscow, Russia.

3. Vallerstajn, I., Kollinz, R., Mann, M., Derlug'jan, G., Kalhun, K. (2015), Est' li budushhee u kapitalizma? [Does Capitalism Have a Future?], Izd-vo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.

4. Inglhart, R. (2018), Kul'turnaja jevoljucija : kak izmenjajutsja chelovecheskie motivacii i kak jeto menjaet mir [Cultural Evolution : How People's Motivations are Changing and How this is Changing the World], Mysl', Moscow, Russia.

5. Kolot, A. (1998), "Foreign experience of material motivation of employees", Ukraina: aspekty pratsi, vol. 1, pp. 16–21.

6. Kolot, A. M. (2012), "Asymmetries in sosial labour sector development : manifestations, causes and preconditions", Aktual'ni problemy ekonomiky, vol. 6, pp. 205–211.

7. Kolot, A. M. (2007), “Innovative labour and intellectual capital in the system of factors of formation of knowledge economy”, Ekonomichna teoriia, vol. 2, pp. 3–13.

8. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2017), “Global social income inequality: nature, trends and implications”, Sotsial’no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, vol. 2 (14), pp. 8–47.

9. Kolot, A. M. (20108), “For the problem of the development of the theory of distributive relations”, Ukraina: aspekty pratsi, vol. 8, pp. 3–11.

10. Kolot, Anatolij and Kravchuk, Oksana (2015), “Human and the new economy: theoretical and methodological analysis of the interaction and dominant development”, Ekonomichna teoriia, vol.1, pp. 5–25.

11. Kolot, A. M. (2016), “Future of the world of labor and social and labor development in terms of well-known economists”, Sotsial’no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, vol. 1 (11), pp. 8–21.

12. Kolot, A. M. (1998), Orhanizatsijno-ekonomichnyj mekhanizm rehuliuvannia zarobitnoi platy i shliakhy joho vdoskonalennia (na materialakh promyslovykh pidpryiemstv Ukrainy) [Organizational and economic mechanism of regulation of wages and ways of its improvement (according to the materials of industrial enterprises of Ukraine)], KNEU, Kyiv, Ukraine.

13. Kolot, A. M. (2010), Sotsial’no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku [The social and labor issues: state relations, new challenges and trends], KNEU, Kyiv, Ukraine.

14. Kolot, A. (2002), “Problems of developing a national model of social and labor relations”, Ukraina: aspekty pratsi, vol. 5, pp. 23–28.

15. Anatolij Kolot, Oksana Herasymenko (2017), “Social income inequality: global dimension”, Ekonomichna teoriia, vol. 4, pp. 76–107.

16. Milanovich, B. (2017), Global’noe neravenstvo. Novyj podhod dlja jepohi globalizacii [Global inequality: A new approach for the age of globalization], Izd-vo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.

17. Gimpel’son, V. E., Kapeljushnikov, R. I. (2006), Nestandartnaja zanjatost’ v rossijskoj jekonomike [Non-standard employment in the Russian economy], Izdatel’skij dom GU VShJe, Moscow, Russia.

18. Novikov, S. (2017), “Wage stagnation and inequality in US”, Mir peremen, vol. 1, pp. 139–150.

19. Piketti, Toma (2016), Kapital u XXI stolitti [Capital in the Twenty-First Century], Nash Format, Kyiv, Ukraine.

20. Saks, D. (2012), Cena civilizacii [The Price of Civilization], Izdatel’stvo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.

21. Kolot, A. M., Hnybidenko, I. F., Herasymenko, O. O. (2015), Sotsial’no-trudovi vidnosyny zajniatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku [Social Labor Relations of Employment: current trends, challenges, ways of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

22. Stiglic, Dzhozef (2016), Velikoe razdelenie. Neravenstvo v obshhestve, ili chto delat’ ostavshimsja 99 % naselenija? [The Great Divide: Unequal Societies and What We Can Do About Them], Jeksmo, Moscow, Russia.

23. Stiglic, Dzhozef (2017), Cena neravenstva. Chem rassloenie obshhestva grozit nashemu budushhemu Jeksmo [The Price of Inequality: How Today’s Divided Society Endangers our Future], Moscow, Russia.

24. Solt, Frederik (2014) Standartizirovannaja baza dannyh neravenstva dohodov vo vsem mire [The Standardized World Income Inequality Database], Available at: http://myweb.uiowa.edu/fsolt/swiid/swiid.html

25. Palasiosa-Ujerty, Ignasio (2016), Cherez 100 let: vedushhie jekonomisty predskazyvajut budushhee [In 100 Years: Leading Economists Predict the Future], Izd-vo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.

26. Shvab, K. (2017), Chetvertaja promyshlennaja revoljucija [The fourth industrial revolution], Izd-vo «Je», Moscow, Russia.

27. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy // Problems and Perspectives in Management. — 2017, Volume 15, Issue 3. pp. 76–97. Available at : https://businessperspectives.org/ component/zoo/market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy

28. Credit Suisse, Otchet o mirovom blagosostojanii v 2015 godu [The Global Wealth Report 2015], Available at : http://publications.credit-suisse.com/tasks/render/fle/index.cfm?fleid=F2425415DCA7–80B8-EAD989AF9341D47E

29. Global Wage Report 2014-2015 Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups /public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf

30. Keynes, J. M. Economic Possibilities for our Grandchildren (1930), Essays in Persuasion. Harcourt Brace, 1932, New York, USA, pp. 358–373.

31. Ro:do:ryoku-cho:sa (tokubetsu cho:sa) 1984. So:mu-sho. [Labor Force Survey (special summary) 1984. Ministry of Internal affairs and Communications.

32. Ro:do:ryoku-cho:sa (sho:sai:shu:kei) 2014. So:mu-sho. [Labor Force Survey (detailed summary) 2014. Ministry of Internal affairs and Communications.

33. Scott R. E. Globalization Lowers the Wages of U. S. Workers. Economic Policy Institute. Fact shett. March 2015, pp. 2–3.

34. The State of American Wages 2016. Economic Policy Institute. March 2017.

35. UN. World Population Prospects: the 2012 Revision. Population Database. Available at: https://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm.

УДК 658.589:005.95/96-022.316

Данюк В.М.,
канд. екон. наук, професор,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
Данюк В.М.,
канд. экон. наук, профессор,
Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана
Danyuk V.M.,
Phd in Economics, Professor,
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

БЕЗПЕРЕРВНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ДОМІНАНТНИЙ ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА

НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ДОМИНАНТНЫЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО ПРОИЗВОДСТВА

CONTINUOUS DEVELOPMENT OF PERSONNEL AS A DOMINANT FACTOR IN INNOVATION PRODUCTION

Розглянуто сутність соціально-економічного явища «розвиток персоналу», з'ясовано суть і значення безперервності цього процесу, проаналізовано найбільш успішні практики безперервного розвитку персоналу на прикладах передових підприємств Японії, США та України. Акцентовано на недоліках в організації розвитку персоналу більшості суб'єктів господарювання в Україні. Визначено перелік складових безперервного розвитку персоналу, що їх використовують сучасні підприємства та організації в Україні й поза її межами. Окреслено роль об'єднань роботодавців у справі вивчення, узагальнення та поширення кращого досвіду безперервного розвитку персоналу на підприємствах, що належать до відповідних об'єднань.

Рассмотрена сущность социально-экономического явления «развитие персонала», установлены суть и значение непрерывности этого процесса, проанализированы наиболее успешные практики непрерывного развития персонала на примерах передовых предприятий Японии, США и Украины. Очерчены недостатки в организации развития персонала на большинстве субъектов хозяйствования в Украине. Установлен перечень составляющих непрерывного развития персонала, которые используются современными предприятиями и организациями в Украине и за ее границами. Определена роль объединений работодателей в деле изучения, обобщения и распространения передового опыта непрерывного развития персонала на предприятиях, которые относятся к соответствующим объединениям.

The essence of the socio-economic phenomenon "development of the personnel" is considered, the essence and significance of the continuity of this process are analyzed, the most successful practices of continuous development of personnel are analyzed with examples of advanced enterprises of Japan, the USA and Ukraine. The emphasis is on shortcomings in the organization of personnel development for most business entities in Ukraine. The list of components of continuous development of the personnel, used by modern enterprises and organizations in Ukraine and abroad, is determined. The role of employers' associations in the study, generalization and dissemination of best practices of continuous development of personnel at the enterprises belonging to the relevant associations is outlined.

Ключові слова. Персонал, навчання, розвиток персоналу, інноваційне виробництво, безперервність розвитку персоналу, збалансована система показників, підприємство, що постійно навчається, семінари кайдзен, усвідомлений саморозвиток особистості, система комбінованої безперервної освіти.

© В.М. Данюк, 2018

Ключевые слова. Персонал, обучение, развитие персонала, инновационное производство, непрерывность развития персонала, сбалансированная система показателей, непрерывно обучающееся предприятие, семинары кайдзен, осознанное саморазвитие личности, система комбинированного непрерывного обучения.

Key words. Personnel, training, personnel development, innovative production, continuity of personnel development, a balanced system of indicators, a continuously trained enterprise, Kaizen workshops, a conscious self-development of a person, a system of combined continuous education.

Вступ. Економіка кожної країни, рівень життя населення безпосередньо залежать від діяльності підприємств і організацій, що виробляють матеріальні цінності й надають різноманітні соціально корисні послуги. Результати діяльності підприємств, організацій та установ прямо залежать від реального трудового внеску кожного без винятку працівника — від генерального директора до охоронця на прохідній.

Цей внесок у кількісному, якісному та інших вимірах вирішальною мірою залежить від компетентності (кваліфікованості, професіоналізму) працівників. Обіймана посада, авторитет працівника у колективі, рівень його трудових доходів теж сильно корелюють з показниками компетентності, яка є основною складовою людського капіталу. Тож невипадково здатність підприємства до інноваційного виробництва фахівці пов'язують із наявністю, структурою та обсягами людського капіталу, реальними можливостями інвестування в його прирощення через безперервний розвиток персоналу.

Сучасну проблематику розвитку персоналу активно досліджують і обговорюють численні науковці. Світова практика господарювання знає багато випадків творчого і системного підходу до вирішення актуальних питань розвитку персоналу і значних досягнень у цій царині. Це й не випадково, адже в розвинутих країнах Європи, Північної Америки та Східної Азії цими питаннями послідовно й наполегливо опікуються науковці й практики щонайменше від часів Ф. Тейлора.

Україна, на жаль, такого тривалого досвіду у сфері розвитку персоналу не має. Більш-менш успішні підприємства почали опановувати цю проблематику з переходом до ринкової економіки, тобто з 90-х років XX ст. До цього періоду ми мали вкрай зарегульовану радянську практику підготовки кадрів. Про системний і безперервний розвиток персоналу тоді не йшлося, але баланс між потребами економіки в кадрах і підготовкою робітників у системі профтехосвіти й фахівців у вишах так-сяк підтримувався.

З переходом до ринкової економіки централізоване управління підготовкою кадрів в Україні було скасовано, а ринок праці із цим складним завданням не впорався. Підприємства під впливом кризових ситуацій різко скоротили свої інвестиції у підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників, що зрештою призвело до критичного рівня розбалансованості ринку праці.

Не створено ефективного механізму взаємодії між об'єднаннями роботодавців, облдержадміністраціями, службою зайнятості й підприємствами, внаслідок чого гарантоване працевлаштування випускників профтехучилищ дорівнює лише 37 % [5, с.36].

Безнадійно застаріла матеріально-технічна база профтехучилищ машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, транспорту і зв'язку. Через фізичне і моральне старіння обладнання на 90 % і більше марно очікувати високого рівня підготовки верстатників, слюсарів, механіків.

На брак навичок у випускників ВНЗ скаржаться 61 % роботодавців, на невміння вирішувати проблемні ситуації — 38 %, на відсутність навичок роботи з клієнтами — 32 %, на брак менеджерських та аналітичних умінь, теоретичних знань за фахом — 25 % роботодавців [5, с.41].

Автори монографії [9, с.12] стверджують, що в Україні бракує працівників з високим рівнем розвитку. Цей недолік вони пояснюють такими причинами: по-перше система професійно-технічної та вищої освіти не задовольняє вимоги роботодавців до якості кваліфікованої робочої сили; по-друге, відсутній ефективний організаційно-економічний механізм професійного навчання кадрів на виробництві; по-третє, відсутній ефективний механізм мотивації працівників до підвищення їхнього інтелектуального потенціалу.

Інвестування у розвиток персоналу здійснюється підприємствами за залишковим принципом. Витрати підприємств на професійне навчання у середньому на одного працівника становили відповідно (грн): 23,04 за 2001 р.; 45,12 за 2006 р.; 72,0 за 2010 і стільки ж за 2014 р. [2, с. 341]. Незважаючи на деяке збільшення витрат, зрозуміло, що такі кошти гріх вважати інвестиціями в розвиток персоналу. Відомо також, що більшість малих і частина середніх підприємств навчанням своїх працівників зовсім не переймаються.

Дослідженнями актуальних у наш час проблем виробничого навчання працівників, формування людського капіталу, розвитку персоналу, управління знаннями і талантами, а також низки актуальних суміжних питань, опікуються численні вітчизняні й зарубіжні науковці та менеджери: Грішнова О.А., Колот А. М., Кочемировська О.О., Лапшина І.А., Назарова Г.В., Панченко Є.Г., Панков В.А., Савченко В.А., Скудар Г.М., Суков Г.С., Тупик І.Я., Букович У, Каплан Р., Кіган Р., Лайкер Д., Лейхі Л., Нортон Д., Рамперсад Х., Робертсон А., Стаут Л. та ін. Проблема безперервного розвитку персоналу однак роботами названих авторів не вичерпується і потребує дальших досліджень, прискіпливого аналізу досвіду в цій царині найбільш успішних підприємств та організацій, насамперед зарубіжних, хоча й в Україні є підприємства, варті уваги.

Постановка завдання. Метою статті є, по-перше, дослідження сутності соціально-економічного явища «розвиток персоналу», по-друге, з'ясування суті і значення його безперервності, по-третє, пошук та аналіз найуспішніших практик безперервного розвитку персоналу, по-четверте, опрацювання заходів (рекомендацій) щодо ефективнішої організації розвитку персоналу як провідного чинника інноваційного виробництва в Україні.

Результати дослідження. За попередні 2-3 десятиліття у світі багато написано і сказано про важливість і цінність розвитку персоналу. Великі й успішні підприємства мають неабиякі досягнення в цій справі. Наприклад, серед опитаних 1200 менеджерів великих і середніх японських підприємств 85,3 % стверджували, що найбільшої уваги керівників потребує розвиток людських ресурсів. Для порівняння: нова технологія була названа шостою за порядком (44,4 %). Обстеження низки американських фірм показало, що на 83 % з них служби людських ресурсів опікуються розвитком персоналу, на більшості таких підприємств створено спеціальний сектор навчання.

Під час перебування Тома Уотсона на посаді президента (50-ті й 60-ті роки) в IBM було два актуальних обов'язки: приділяти 25 % робочого часу працівників навчанню та прагнути до повної реалізації потенціалу кожного співробітника.

А коли в 70-х роках IBM відмовилася від такої стратегії, її частка на ринку почала швидко зменшуватися [17, с. 441].

Аналіз фахових видань показав, що серед науковців і практиків поки що не досягнуто єдності в поглядах на сутність і внутрішню структуру розвитку персоналу. У багатьох літературних джерелах як рівнозначні використовуються терміни: розвиток персоналу, професійний розвиток працівників, професійне навчання та ін. Савченко В.А. розвиток персоналу тлумачить як «системно організований процес кількісних, якісних і структурних змін компетентності працівників засобами безперервного професійного навчання й виховання…» [14, с. 18].

Автори підручника «Управління персоналом» Уейн М., Ноу Р., Премо Ш., на перший погляд, розрізняють поняття «навчання» і «розвиток». Частину четверту підручника вони так і назвали: «Навчання і розвиток» [8]. Однак у тексті окремо ні навчання, ні розвиток не розглядаються, а тільки разом. Марно в підручнику шукати тлумачення цих понять ні поокремо, ні у зв'язці. Мало того, до навчання і розвитку автори включають як складові планування і розвиток кар'єри, а також оцінювання діяльності.

Каплан Р. і Нортон Д., теж оперують поняттям «навчання і розвиток». Так вони назвали четверту складову стратегічної карти підприємства, яка є графічною інтерпретацією Збалансованої системи показників. Ця четверта складова охоплює такі блоки стратегічних завдань підприємства: «Людський капітал», «Інформаційний капітал» та «Організаційний капітал». Отже, тут ідеться не про навчання та розвиток працівників у прямому розумінні, а про стратегічні завдання з розвитку нематеріальних активів загалом [3, с. 17].

Стаут Л. виокремлює розвиток творчого потенціалу працівників і розвиток лідерства. Творчий потенціал він вважає однією з найважливіших якостей, які можна і варто розвивати в співробітників. Це ключ до інновацій в організації. Творчість треба заохочувати і розвивати [17, с. 498]. У світі бізнесу лідери — це успішні підприємці, новатори, дослідники, винахідники, експерти з продажів і маркетингу, менеджери, що впливають на своїх підлеглих. Лідери змінюють способи мислення й дії інших людей [17, с. 506].

Рамперсад Х. ключовою складовою універсальної системи показників діяльності компанії вважає розвиток особистості всіх співробітників та оптимальне використання їхніх можливостей для досягнення найвищих показників. «Справжні вдосконалення і зміни в компанії досяжні лише тоді, коли люди вдосконалюються і змінюються зсередини» [12, с.15].

Як стверджує Скудар Г.М., президент ПАТ «НКМЗ», «Основним ресурсом XXI ст. стає інтелектуальний потенціал компанії, заснований на виконанні вимог міжнародних освітніх і професійних стандартів і творчому підході до їх розвитку» [10, с. 5].

На особливу увагу заслуговує досвід безперервного розвитку персоналу в корпорації «Тойота». Ця компанія створила «безпрецедентну культуру безперервного вдосконалення та залучення працівників і стала одним з небагатьох за всю історію людства прикладів підприємства, яке постійно навчається» [6, с. 15]. Менеджери корпорації «Тойота» запевняють, що перш, ніж створювати автомобілі, вони створюють людей. Це не рекламне гасло, не перебільшення, це констатація реального стану управління людськими ресурсами на підприємстві.

«Тойота» не заощаджує на витратах на пошук правильних людей, які продуктивно працюватимуть індивідуально і в команді. Якщо «Тойота» може собі дозволити затратити кілька місяців на те, щоб вибрати одну людину із сотень претендентів, то це означає, що знання, вміння та риси конкретної людини багато важать [6, с. 259].

«Тойота» не цурається використовувати традиційні форми навчання (наставництво, коучинг, тренінги та ін.), але найбільшу цінність для компанії становить навчання працівників щоденною практикою «вдосконалення в роботі через постійне вирішення проблем». Надзвичайно ефективними як для розвитку працівників, так і для економіки підприємства, є спеціальні семінари кайдзен як метод колективного пошуку найкращих способів розв'язання будь-яких виробничих проблем.

Семінар кайдзен триває, як правило, один тиждень. У ньому беруть участь менеджер і виконавці певного бізнес-процесу. Можуть запрошуватися працівники з суміжних ділянок виробництва. Учасники семінару спочатку глибоко аналізують проблемну ситуацію, з'ясовуючи всі аспекти проблеми, а далі спільно опрацьовують найкращий варіант удосконалення процесу. Опрацьований новий варіант фахівці оформляють як заводський стандарт, обов'язковий для дотримання всіма дотичними працівниками. Відтак стартує новий етап постійного вдосконалення виробництва і збагачення компетентності працівників.

Якщо в адміністрації підприємства чи в функціональних підрозділах готують якісь зміни в технології, організації виробництва, інформаційному забезпеченні тощо, то відповідна документація спочатку як проект для обговорення проходить через усі заінтересовані служби, через усі ступені управлінської ієрархії аж до безпосередніх виконавців. Кожен, кого торкається ця конкретна справа, повинен уважно вивчити питання і, якщо вважає за потрібне, висловити свою думку, свою оцінку, сформулювати свої пропозиції.

Після цього обговорювана документація рухається у зворотному напрямку — знизу вгору. На кожному пункті цього шляху матеріали знову аналізуються й обговорюються. В результаті такого тривалого процесу народжується правильне рішення, прийнятне для всіх виконавців. Воно набуває форми обов'язкового стандарту, який без проблем, без психологічного супротиву набуває чинності мов своєрідний закон. Це теж надзвичайно ефективна «школа» для розвитку працівників.

Унікальну стратегію розвитку працівників створили й успішно реалізовують в американській IT-компанії Next Jump, яка спеціалізується на інтернет-торгівлі. Підприємство сформувало величезний ринок, в якому об'єднало 30 тисяч торгових одиниць із 70 млн співробітників із 4000 великих компаній і 100 тисяч представників малого бізнесу. Обсяг щорічних продаж обчислюється мільярдами доларів [4, с. 26].

Ця унікальна стратегія за своєю основною суттю є *Системою усвідомленого саморозвитку особистості кожного у процесі роботи за активної допомоги керівників і співробітників*[3]. Як виникла ця унікальна система усвідомленого розвитку особистості, що спонукало її творців цим зайнятися? Вони звернули

[3] Формулювання назви системи належить автору цієї статті. Автори цитованої книги у різних її частинах по-різному описують цей інноваційний продукт, часто трапляється назва: «Розвиток організаційної культури».

увагу на психологію звичайної людини, пересічного працівника з усіма його чеснотами й недоліками, на його поведінку в трудовому колективі.

Звичайно не всі, але значний прошарок людей заклопотані тим, щоб серед оточення виглядати кращими, ніж вони є насправді. Такі люди не люблять критики, зауважень на свою адресу, приховують свої недоліки, здатні перебільшувати власні трудові заслуги. Вони витрачають час і сили на те, щоб приховувати свої помилки і некомпетентність, невпевненість у собі, обмежені здібності. Це величезні втрати людських ресурсів і можливостей. «Загальний обсяг таких втрат легко порахувати і боляче представити: вони сильно заважають колективам і працівникам по-справжньому розкрити свій потенціал» [4, с. 11].

Головне призначення Системи саморозвитку особистості кожного полягає в тому, щоб звільнити працівника від хибних уявлень про себе, повністю розкрити його творчий потенціал, стимулювати його до постійного саморозвитку в процесі роботи і всіляко допомагати в цьому. Крім Next Jump на такий шлях усвідомленого саморозвитку працівників стали ще дві великі корпорації: Bridgewater Associates і Decurion.

Створення і розвиток Системи в усіх трьох корпораціях — це безперервний процес основної діяльності трудового колективу і одночасного вдосконалення всіх працівників: від вищого керівництва до найнижчих посад і новачків. Обидві частини цього процесу є рівнозначними і взаємозалежними. В Next Jump «під час регулярного перегляду зарплат внесок кожного працівника у виробництво оцінюється в 50 %, його ж внесок у загальну корпоративну культуру — в другі 50 % [4, с. 33].

У процесі багаторічної практики корпораціями напрацьований комплекс ефективних заходів щодо постійного розвитку людського потенціалу. Найпершим і дуже важливим заходом є ретельний добір фахівців на вакантні посади серед найбільш конкурентоспроможних і мотивованих випускників коледжів та університетів. Далі — навчання. Новоприйняті фахівці Next Jump, а також штатні, яких перевели на керівні посади, перші три тижні відвідують Навчальний табір саморозвитку.

У Навчальному таборі новачки працюють з клієнтами, а менеджери тим часом допомагають новачкам усвідомлювати свої різні недоліки та слабкості, поступово їх позбуватися.

В компанії Bridgewater існує документ під назвою «Принципи», який орієнтує персонал зміцнювати і підтримувати культуру повної чесності й прозорості. Кожен працівник зобов'язаний відмічати свої й чужі помилки у спеціально створеному інформаційному масиві під назвою «Журнал проблем». Помилки і нерезультативні дії слід записувати дуже детально, це заохочується. Це не каталог ганебних помилок як підстава для звільнення чи позбавлення бонусу, це корисний посібник, з якого колеги черпають важливі знання і стають кращими. Якщо працівник цього не робить, то це розцінюється як суттєве порушення посадових обов'язків.

Інший спосіб переконати працівників у тому, що треба визнавати й обдумувати свої помилки — ведення щоденника власних переживань, пов'язаних із роботою. У додатку «Кнопка болю» люди відверто діляться своїми негативними переживаннями. Ці записи обговорюються в атмосфері доброзичливості і бажання допомогти один одному у самовдосконаленні [4, с.108]. Не кожен здатний витриму-

вати такий суворий соціально-психологічний прес, тоді він змушений звільнитися, адже якийсь невизначений стан, нерішучість у поведінці не заохочуються.

Стосовно ефективності Системи усвідомленого саморозвитку особистості автори книги надають таку інформацію. У великій транснаціональній корпорації вони запроваджували подібну систему саморозвитку в деяких групах старших менеджерів. Через півтора років було проведено проміжне оцінювання результатів за показниками доходності корпорації. Групи, з якими вони працювали, принесли підприємству на один мільярд доларів більше доходів у порівнянні з тими, з якими автори книги не працювали [4, с. 261].

У багатьох країнах світу, теж і в Україні, найкращим чином себе зарекомендувало післядипломне цільове навчання елітних менеджерських кадрів за програмами ділового адміністрування (МВА) у бізнес-школах. Першим таким закладом стала школа бізнесу при Університеті штату Пенсільванія, створена Дж. Уортоном 1881 року. Першу програму МВА запропонував Гарвардський університет 1908 року. У наш час у світі близько двох тисяч ВНЗ пропонують понад чотири тисячі різноманітних програм МВА.

За понад сторічну історію свого розвитку Гарвардська школа бізнесу стала елітним закладом ділової освіти світового рівня. Її місія проголошує: «Ми виховуємо лідерів, які здатні урізноманітнити світ» [11, с. 79]. Школа щороку готує близько 900 магістрів ділового адміністрування, підвищує кваліфікацію понад дев'яти тисяч менеджерів вищого рівня. Конкурс на програми МВА становить дев'ять осіб на одне місце. Конкурентоспроможність школи визначається кар'єрою її випускників, насамперед програми МВА, які після завершення навчання одержують у середньому 3,2 пропозицій на роботу від провідних транснаціональних корпорацій, а мінімальна зарплата перевершує 100 тис. дол. на рік [11, с. 80].

На НКМЗ уперше серед підприємств важкого машинобудування запроваджено систему безперервного виробничого і економічного навчання кадрів. «Наша система комбінованої безперервної освіти, що поєднує різні організаційні форми, дає можливість працівникам розвивати необхідні у виробничій діяльності знання і вміння, швидко реагувати на мінливі умови. У нас навчаються всі: співробітники оволодівають професійними навиками у навчальних центрах, вчаться один в одного, у керівників, у партнерів, у конкурентів» [10, с. 15].

Функціонування заводу в режимі стабільного розвитку, послідовного технологічного, структурного, якісного зростання сприяло тому, що він перебуває у стані безперервних нововведень, самовдосконалення та вимагає виняткових знань, умінь і навиків персоналу [15, с. 86].

На НКМЗ створено потужний навчально-науково-виробничий комплекс у такому складі:

- центр інженерної підготовки;
- центр підготовки робітничих кадрів;
- центр підготовки фахівців, верстатників і студентів;
- тренінговий центр економічного навчання;
- навчальний полігон вивчення комп'ютерних інформаційних систем;
- центр опрацювання проектних рішень щодо модернізації верстатів з ЧПУ;
- навчальний полігон створення АСУТП для навчання фахівців фірм-замовників;

- спеціалізовані предметні аудиторії для підготовки персоналу за цільовими напрямами;

У цехах і відділах заводу функціонують 19 навчальних класів і три спеціалізованих навчальних полігони. У цих приміщеннях одночасно можуть навчатися понад 600 осіб [18, с. 67].

На НКМЗ щорічно навчаються за різними формами та методами від 50 до 60 % промислово-виробничого персоналу, інвестиції у розвиток працівників рік у рік збільшуються (табл.1).

Таблиця 1

ІНВЕСТИЦІЇ В РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПАТ «НКМЗ»*

Показники	Роки					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Інвестиції у розвиток персоналу, тис. грн	17293,3	18084,5	20462,7	20721,0	22499,3	24734,1
У % до фонду оплати праці	2,69	2,69	2,96	2,70	3,03	2,96
Чисельність персоналу, осіб	13459	12602	11893	10524	9979	9135
Витрати на розвиток персоналу в розрахунку на одного працівника, грн	1284,9	1435,0	1720,6	1968,9	2254,7	2707,6

* Розраховано за даними підприємства.

Порівняймо суми витрат на розвиток персоналу в розрахунку на одного працівника на НКМЗ і загалом по Україні. То ж не випадково це підприємство вважається одним зі світових лідерів у сфері важкого наукоємного машинобудування.

У співпраці з Донбаською державною машинобудівною академією на заводі створили унікальний освітній продукт — «програма 3-2-1». Ця ексклюзивна програма призначена для формування зі студентів академії висококласних молодих фахівців для роботи на заводі.

Для включення в програму відбирають студентів третього курсу чотирьох спеціальностей: «Технологія машинобудування», «Інструментальне виробництво», «Металорізальні верстати», «Автоматизація виробничих процесів». Упродовж 3-4-5 курсів відібрані студенти три дні на тиждень навчаються в академії за відповідним розкладом занять, два дні працюють на верстатах у цехах підприємства і один день вчаться у навчальних кабінетах заводу.

Студенти третього курсу отримують теоретичні знання і набувають практичних навичок роботи на звичайних верстатах. Якщо їхні знання і навички відповідають вимогам НКМЗ, то на четвертому курсі вони засвоюють навички управління верстатами з числовим програмним управлінням і виконують допоміжні функції роботи на цих верстатах, одночасно вони вчаться складати комп’ютерні програми для управління оброблювальними центрами і верстатами з ЧПУ. Студенти, що мають кращі показники навчання за четвертий курс на п’ятому опановують методи роботи на високотехнологічному обладнанні та виготовляють реальні деталі. Виконуючи виробничі завдання на 4-5 курсах, студенти отримують відповідну заробітну плату.

Після закінчення навчання в академії випускників приймають на роботу на завод за набутими робітничими професіями. Згідно з програмою навчання випускники мають відпрацювати на сучасних верстатах не менше трьох років. Після цього перед кожним з них відкривається перспектива перейти на посади конструкторів, технологів, лінійних керівників. Практика показує, що такі молоді фахівці швидко прогресують у професійному зростанні та поповнюють когорту елітних кадрів підприємства.

На жаль, НКМЗ — один з небагатьох щасливих винятків в Україні, загальний же рівень розвитку персоналу в державі правильно кваліфікувати як кризовий (табл. 2). Дані табл. 2 свідчать, що в середньому кожен працівник може розраховувати на підвищення кваліфікації один раз за 10–11 років.

Таблиця 2

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ У 2012 — 2014 рр.*

Показники	Роки		
	2012	2013	2014
Кількість штатних працівників, тис. осіб	10718,7	9901,2	9022,4
З них: підвищили кваліфікацію, тис. осіб	1016,5	976,9	804,1
% до загальної кількості штатних працівників	9,5	9,9	8,9

* Розраховано за даними Статистичного збірника «Праця України» за відповідні роки.

Дещо краща ситуація у промисловості (табл. 3). Натомість вона катастрофічна в інших трьох видах економічної діяльності, які за своєю природою найбільш причетні до розвитку інноваційного виробництва в країні.

Таблиця 3

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У 2014 Р. ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО ПОВИННІ НАЙБІЛЬШЕ ВПЛИВАТИ НА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНІ*

Види економічної діяльності	Облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	З них: підвищили кваліфікацію	
		тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Промисловість	2288,4	304,4	13,3
Інформація та телекомунікації	148,1	9,4	6,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	276,3	16,8	6,1
З неї наукові дослідження та розробки	105,1	10,8	10,3

* Розраховано за даними Статистичного збірника «Праця України» у 2014 р.

Не надто турбується наша влада й про розвиток державних службовців. З поміж них підвищили кваліфікацію у 2014 р. — 15,1 %, у 2015 р. — 17,6 %. У сімнадцяти областях України ці показники ще менші.

Незважаючи на досить високий рівень безробіття працівники не дуже дорожать наявним робочим місцем. За даними Державної служби статистики України у 2015 р. на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) навантаження становило 19 осіб. Того ж року вибули 30,2 % до середньооблікової кількості штатних працівників, з них через скорочення штатів лише 2,2 %, а 25,9 % звільнилися з причин плинності. Причини загальновідомі: невдоволення рівнем оплати праці, незадовільні організація та умови праці, відсутність перспектив кар'єрного просування тощо. Вкупі з недоліками в системі розвитку працівників усе це аж ніяк не сприяє розвиткові інноваційного виробництва в Україні.

Проведене дослідження показало, що в наш час безперервний розвиток персоналу не є чимось однозначним і незмінним. Навпаки, це явище різнобарвне і нестабільне, воно постійно змінюється на різних підприємствах по-різному залежно від численних зовнішніх викликів і загроз та мінливих внутрішніх потреб та інтересів.

На нашу думку, відомі натепер складові безперервного розвитку персоналу на підприємствах можна звести до такого переліку:

- професійне (виробниче) навчання в усіх його різновидах;
- підвищення кваліфікації;
- перепідготовка працівників;
- розвиток компетентності і творчого потенціалу працівників;
- формування лояльності співробітників і виховання у них корпоративного патріотизму;
- навчання працівників мистецтва управління виробництвом;
- розвиток лідерства;
- розвиток стратегічного мислення у працівників, що обіймають ключові посади;
- формування поваги до споживачів і постачальників;
- вивчення методів командоутворення та особливостей командної роботи;
- розвиток особистостей співробітників компанії як складова збалансованого розвитку;
- формування поваги до корпоративних етичних стандартів;
- розвиток навиків міжособистісної комунікації;
- виховання поваги до корпоративних стандартів трудової поведінки та безпеки праці;
- підготовка керівників, професіоналів і фахівців до роботи із системами автоматизованого управління, проектування, нормування технологічних процесів, моделювання та інженерних розрахунків;
- підготовка робітників для ефективного використання унікального обладнання з числовим програмним управлінням;
- навчання керівників уміння виявляти, заохочувати, розвивати талановитих працівників, створювати їм умови для творчої діяльності;
- безперервне збагачення компетентності працівників у процесі постійного вдосконалення виробництва (досвід «Тойота»);
- система усвідомленого саморозвитку особистості кожного у процесі роботи за активної допомоги керівників і співробітників (досвід Next Jump та ін.);

- післядипломне цільове навчання елітних менеджерських кадрів за програмами MBA;

- безперервний професійний розвиток персоналу як невід'ємна складова стратегії постійних удосконалень виробництва (досвід НКМЗ).

Кожне підприємство залежно від реальних умов діяльності й актуальних потреб використовує одночасно або у певній послідовності декілька варіантів розвитку персоналу відповідно до стратегії розвитку виробництва.

Важливо правильно розуміти принцип безперервності розвитку персоналу. В.А. Савченко вважає, що розвиток персоналу на підприємствах здійснюється у формі окремих проектів. «Проекти розвитку персоналу спрямовані на досягнення певної мети й отримання конкретних результатів. Тимчасовий характер проекту розвитку персоналу полягає в тому, що кожний проект має певний початок і кінець» [14, с. 84].

Насправді на солідних підприємствах це робиться не так. Відділ розвитку персоналу не грається в окремі проекти, він спільно з керівниками підрозділів планує, організовує і здійснює розвиток персоналу як своєрідний безперервний бізнес-процес, не менш важливий, ніж процеси проектування, маркетингу, виробництва, продажу тощо. Для цього складають і затверджують річний план розвитку персоналу, відділ розвитку персоналу відповідно до кошторису отримує річний бюджет й інші належні ресурси. Виконання річного плану розвитку персоналу, якість навчання та ефективність використання ресурсів підлягають періодичному контролю як і будь-який інший бізнес-процес. А такі системи розвитку персоналу, як на підприємствах «Тойота», Next Jump, частково на НКМЗ взагалі функціонують у безперервному режимі, з річним плануванням вони пов'язані лише в частині фінансового забезпечення.

Висновки. Як випливає з результатів дослідження, успішні підприємства надають великого значення розвиткові персоналу, вважаючи його головною конкурентною перевагою і провідним чинником інноваційного розвитку.

Однак з прикрістю доводиться констатувати, що на більшості українських підприємств, особливо малих і середнього калібру, розвиткові персоналу приділяється необґрунтовано мало уваги керівництва та власників. Нескінченні нарікання на недосконалість українського законодавства у сфері економіки, зависокі податки, брак оборотних коштів, інертність органів державного управління аж ніяк не виправдовують поведінку керівників і власників тих підприємств, на яких розвиток персоналу повністю відсутній або ледь жевріє.

За таких обставин наївно сподіватися, що хтось вам дасть цільові гроші на розвиток ваших працівників, хтось вас навчить, як це грамотно робити, хтось вас контролюватиме. Живемо в умовах ринкової економіки, тому кожне підприємство має покладатися на власні сили і ресурси, розуміти, що розвиток — це стратегічне завдання, яке не можна відкладати до «кращих часів». Треба брати приклад з таких лідерів, як НКМЗ, «Тойота», Next Jump та їм подібних, які ні від кого не чекають допомоги, а самі працюють цілеспрямовано і наполегливо.

Тож варто починати з пошуку таких лідерів у справі розвитку персоналу спочатку в своєму місті, області, далі виходити на простори країни, за кордон. Треба глибоко вивчати досвід таких лідерів і рішуче його адаптувати до реальних умов господарювання.

Допомогти підприємствам у пошуках кращого досвіду могли б обласні управління праці та соціальної політики, але для цього на них треба тиснути, щоб там розуміли, що вони теж відповідальні за стан розвитку персоналу в регіоні. Звичайно свою лепту у шляхетну справу розвитку персоналу можуть і повинні вкладати галузеві та регіональні об'єднання роботодавців. Зокрема, вони могли би вивчати і пропагувати кращий досвід з організації безперервного розвитку персоналу, проводити цільові конференції та семінари, сприяти підприємствам у проведенні стажування фахівців з управління персоналом на передових зарубіжних підприємствах тощо. Це свята справа об'єднань роботодавців, адже вони існують завдяки коштам підприємств.

Література

1. Б*укович У.*, *Уилльямс Р.* Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 504 с.

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2017. — 500, [4] с.

3. *Каплан Роберт С. Нортон Дейвид П.* Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. — 512 с.: ил.

4. *Киган Роберт* Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития / Роберт Киган, Лайза Лейхи, Мэттью Миллер, Энди Флеминг, Дебора Хелсин; пер. с англ. М. Попова; [науч. ред. Е. Пустошкин]. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 320 с.

5. *Кочемировська О.О.* Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доп. / О.О. Кочемировська. — К.: НІСД, 2014. — 108 с.

6. *Лайкер Джефрі К.* Філософія Toyota. 14 принципів роботи злагодженої команди / пер. з англ. Наталія Валевська. — К.: Наш формат, 2017. — 424 с.

7. *Лапшина І.А.* Розвиток людського капіталу України в процесі євроінтеграції: монографія. / І. А. Лапшина. — Львів: НІСД, 2008. — 332 с.

8. *Монди Уэйн Р. Роберт М. Ноу, Шейн Р. Премо*. Управление персоналом / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. — СПб.: Издательский Дом «Нева», 2004. — 640 с.

9. *Назарова Г.В.* Розвиток та використання управлінського персоналу — стратегічний підхід: монографія. / Назарова Г.В., Гончарова С.Ю., Затейщикова О.О. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. — 216 с.

10. Непрерывное профессиональное развитие персонала — основа преобразования будущего. Персонал-технологии XXI века. — Краматорск: НКМЗ, 2007. — 55 с.

11. *Панченко Є.Г.* Дослідний університет: Гарвардські принципи. Вища освіта: шляхи розвитку та забезпечення якості. — К.: КНЕУ, 2010. — С. 77–107.

12. *Рамперсад К. Хьюберт*. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Хьюберт К. Рамперсад; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 352 с.

13. *Робертсон Алан, Эбби Грэм* Управление талантами: Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004. — 200 с.

14. *Савченко В.А.* Розвиток персоналу: підручник / В.А. Савченко. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2015. — 505 с.

15. *Скударь Г.М., Панков В.А.* Стратегия постоянных улучшений (на примере ЗАО НКМЗ): учебное пособие. — Краматорск: НКМЗ, 2005. — 100 с.

16. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295, [1] с.

17. *Стаут Л.У.* Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Стаут Л.У, пер. с англ. — М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2007. — 536 с.

18. *Суков Г.С, Тупик И.Я.,* Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: Монография / Под науч. ред. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ, 2008. — 232 с.

References

1. Bukovich U., Williams R. (2002), Upravlenye znanyyamy: rukovodstvo k deystvyyu: Per. s anhl. [Knowledge Management: A Guide to Action. Translation from English], Moscow, Russia.

2. Kolot A.M, Daniuk V.M, Gerasimenko O.O. and others (2017), Hidna pratsya: imperatyvy, ukrayins'ki realiyi, mekhanizmy zabezpechennya: monohrafiya [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of securing: monograph], Kyiv, Ukraine.

3. Kaplan R.S., Norton D.P. (2005). Strategicheskie karty. Transformacija nematerial'nyh aktivov v material'nye rezul'taty / Per. s angl [Strategy Maps. Transformation of intangible assets into material results. Translation from English], Moscow, Russia.

4. Kegan R. (2017). Kul'tura dlja kazhdogo. Kak stat' organizaciej osoznannogo razvitija [Culture for everyone. How to become an organization of informed development], Moscow, Russia.

5. Kochemirovskaya O.O. (2014). Rozvytok trudovoho potentsialu yak chynnyk ekonomichnoho zrostannya Ukrayiny: analit. dop. [Development of labor potential as a factor of Ukraine's economic growth: analyst. inf.], Kyiv, Ukraine.

6. Lycer J.K. (2017). Filosofiya Toyota. 14 pryntsypiv roboty zlahodzhenoyi komandy / per. z anhl. Nataliya Valevs'ka [Philosophy of Toyota. 14 management principles from the world's greatest manufacturer / translated from English by Natalia Valevskaya], Kyiv, Ukraine.

7. Lapshina I.A. (2008). Rozvytok lyuds'koho kapitalu Ukrayiny v protsesi yevrointehratsiyi: monohrafiya [Development of human capital of Ukraine in the process of European integration: a monograph], Lviv, Ukraine.

8. Mondi W.R., Robert M.N., Shane R.P. (2004). Upravlenie personalom / Per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj, S.V. Koshelevoj [Human Resource Management/ translated from English by Andreeva I.V., Kosheleva S.V.], St. Petersburg, Russia.

9. Nazarova G.V. (2012). Rozvytok ta vykorystannya upravlins'koho personalu — stratehichnyy pidkhid: monohrafiya [Development and use of managerial staff — a strategic approach: a monograph], Kharkiv, Ukraine.

10. Nepreryvnoe professional'noe razvitie personala — osnova preobrazovanija budushhego. Personal-tehnologii HHI veka (2007) [The continuous professional development of the personnel is the basis of the transformation of the future. Technology personnel of the XXI century], Kramatorsk, Ukraine.

11. Panchenko E.G. (2010). Doslidnyy universytet: Harvards'ki pryntsypy. Vyshcha osvita: shlyakhy rozvytku ta zabezpechennya yakosti [Experimental University: Harvard Principles. Higher education: ways of development and quality assurance], Kyiv, Ukraine.

12. Rampstead K.H. (2004). Universal'naja sistema pokazatelej dejatel'nosti: Kak dostigat' rezul'tatov, sohranjaja celostnost' [Universal System of Performance Indicators: How to achieve results while maintaining integrity], Moscow, Russia.

13. Robertson A., Graham A. (2004). Upravlenie talantami: Kak izvlech' vygodu iz talanta vashih podchinennyh [Talent Management: How to capitalize on the talents of your subordinates], Dnipropetrovs'k, Ukraine.

14. Savchenko V.A. (2015). Rozvytok personalu: pidruchnyk [Staff development: textbook], Kyiv, Ukraine.

15. Scudar G.M., Pankov V.A. (2005). Strategija postojannyh uluchshenij (na primere ZAO NKMZ): uchebnoe posobie [Continuous improvement strategy (for example, CJSC NKMZ): tutorial], Kramatorsk, Ukraine.

16. Kolot A.M., Gnibidenko I.F., Gerasimenko O.O. (2015). Sotsial'no-trudovi vidnosyny zaynyatosti: suchasni tendentsiyi, vyklyky, shlyakhy rozvytku: monohrafiya [Social-employment relations of employment: modern tendencies, challenges, ways of development: monograph], Kyiv, Ukraine.

17. Stout L.U. (2007). Upravlenie personalom. Nastol'naja kniga menedzhera [Human Resource Management. Manager's desktop book], Moscow, Russia.

18. Sukov G.S., Tupik I.Ya. (2008). Upravlenie razvitiem personala na mashinostroitel'nom zavode. Teorija i praktika: Monografija [Management of personnel development at the machine-building plant. Theory and practice: Monograph], Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 25.01.18 р.

УДК 304:331.3

Заяць Т.А.,
д-р екон. наук, проф., зав. від.
scap@online.ua
Дяконенко О.І.,
канд. екон. наук, старш. наук. співроб.
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України,
oksana.dyakonenko@gmail.com
Заяц Т.А.,
д-р экон. наук, проф., зав. отд.
Дяконенко О.И.
канд. экон. наук, старш. научн. сотрудник,
Институт демографии и социальных исследований
им. М.В. Птухи НАН Украины,
Zaiats T.A.,
Dr. Sc. (Economics), Prof., Head of Department,
Dyakonenko O.I.
PhD (Economics), Senior Research Fellow
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ В СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІСТЬ СТРУКТУРИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ

СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УКРАИНЫ: ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОСТЬ СТРУКТУРЫ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

SOCIAL STANDARDS IN REMUNERATION LABOR IN UKRAINE: DIFFERENTIABILITY OF STRUCTURE AND FEATURE OF IMPLEMENTATION

Розкрито систему та сутність соціальних стандартів у сфері оплати праці України, розглянуто основні вітчизняні соціальні стандарти та обґрунтовано їхній зміст. Досліджено диференційованість структури системи соціальних стандартів. Обґрунтовано недоліки соціальних стандартів країни порівняно з міжнародними аналогами та визначено напрями їх усунення.

Раскрыто систему и сущность социальных стандартов в сфере оплаты труда Украины, рассмотрены основные отечественные социальные стандарты и обоснованно их содержание. Исследована дифференцированность структуры системы социальных стандартов. Обоснованно недостатки социальных стандартов страны по сравнению с международными аналогами и определены направления их устранения.

The theoretical, methodological and analytical assessment of social standards in remuneration labor of Ukraine, identification of their advantages and disadvantages, substantiation of the main directions of their improvement is purpose of the article. The essence of social standards in remuneration labor is disclosed. A set of basic social

© Т.А. Заяць, О.І. Дяконенко, 2018

standards is presented and their content substantiated. The main disadvantages of the native system of social standards are determined, in particular: the low efficiency of the regulating function of the MW as a result of its long artificial lowering; the problem of maintaining an adequate level of wages and wages in various categories of workers; low efficiency of the modern structure of social guarantees. The directions of improvement of the national system of social standards in remuneration labor with the focus on the formation of a new progressive paradigm aimed at increasing incomes and narrowing the policy of minimizing social standards are substantiated. Policy studies should be related to the development and implementation of an effective methodology for defining the normative values of social standards.

Ключові слова. Соціальні стандарти, оплата праці, соціальні нормативи, структура, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, тарифна система оплати праці, індексація зарплати.
Ключевые слова. Социальные стандарты, оплата труда, социальные нормативы, структура, заработная плата, минимальная заработная плата, тарифная система оплаты труда, индексация зарплаты.

Key words. Social standards, remuneration labor, social norms, wages, structure, minimum wage, tariff system of remuneration labor, indexation of wages.

Вступ. Соціальні стандарти в сфері оплати праці — важелі соціальної політики, значимість яких у суспільному житті країни, її економіці та безпеці постійно зростає, що обумовлено особливою роллю стандартів у гарантуванні конституційного права громадян на достатній рівень доходу, ліквідації глибокого розшарування суспільства, забезпеченні оптимальної диференціації оплати праці у регіональному, галузевому, професійному, віковому, гендерному розрізах, «підтягування» малозабезпечених верств населення до рівня середнього класу, індексації грошових доходів населення тощо.

Діюча система соціальних стандартів в Україні є недосконалою як з позиції відповідності нормам Конституції країни, міжнародним стандартам, так і реальній вартості життя, унеможливлюючи забезпечення достатнього рівня доходу та відтворення національної робочої сили. Вона характеризується як низькоефективна, з притаманним їй звуженим фінансовим забезпеченням, низькою дієвістю системи контролю за дотриманням стандартів, неефективністю соціального діалогу, що суттєво звужує роль соціальних стандартів як потужного регулятора доходів населення.

В цих умовах зростає значимість теоретико-методологічних і прикладних досліджень системи соціальних стандартів у сфері оплати праці. Вітчизняні та зарубіжні науковці неодноразово акцентували увагу на проблемі запровадження, функціонування і регулювання соціальних стандартів. Серед зарубіжних учених дослідження з цього напряму здійснювали У. Г. Аксенн, Е. Бренч, М. Бюгрен, М. Геленг, Д.-П. Діон, Б. Кауфманн, С. Парасураман, М. К. Ро, М. Сервоз, Р. Штраус, Л. Янг-ДеМарко та ін., вітчизняних — Н.П. Баранова, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Г.С. Лопушняк, О. В. Макарова, В. О. Мандибура, Т. В. Перегудова, Т. В. Новікова, М. М. Шумило та ін. Зокрема, Папієв М. досліджував світовий досвід застосування соціальних стандартів, Перегудова Т. В. — соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні, Корецька С.О. — соціальні стандарти в механізмі бюджетного фінансування соціальної сфери, Шумило М.М. — міжнародні стандарти у сфері оплати праці, Більська О.В. — відповідність соціальних стандартів вимогам імператива соціалізації економіки. Відзначаючи їхній вагомий внесок, треба зазначити недостатню дослідженість теоретико-

методологічних засад і прикладних питань соціальних стандартів у сфері оплати праці, яка формується і реалізується в умовах загострення соціальних проблем і посилення економічних обмежень.

Постановка завдання. В умовах обмеженості фінансово-економічних ресурсів, необхідних для впровадження соціальних стандартів високої якості, та переважання соціальних мінімумів пріоритетну значимість здобувають теоретико-методологічні та прикладні дослідження системи соціальних стандартів у сфері оплати праці, розкриття їхньої сутності з обґрунтуванням змісту, визначення площин системи соціальних стандартів з виділенням сфери стандартизації прав та нормативізації соціальних стандартів. Метою статті є теоретико-методологічна та аналітична оцінка соціальних стандартів у сфері оплати праці України, виявлення їхніх переваг і недоліків, обґрунтування основних напрямів їх модернізації.

Результати дослідження. У Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» зазначено, що соціальний стандарт — це «встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначають рівні основних державних соціальних гарантій» [10]. Наукове трактування сутності соціального стандарту ґрунтується на різних підходах, що зумовлено специфікою цієї категорії, яка може слугувати і мірилом, за яким оцінюють об'єкти, і водночас критерієм, засобом порівняння, рівнем якості тощо. Якщо звернутися до витоків терміну «стандарт», то перше його згадування датується XII століттям у значенні об'єкта, що слугує точкою відліку, а вже на початку XIV ст. — в якості одиниці виміру, в кінці XV ст. — як авторитетний та визнаний зразок якості та правильності [14]. Нині стандарт трактується як зразок (взірець, еталон, модель), що приймається як вихідний для співставлення з ним інших подібних об'єктів [1; 2, с. 1187]. Він використовується для вимірювання цінності, якості, кількості та може стосуватися об'єкта в цілому чи окремих його частин, застосовуватись в якості рекомендації чи бути обов'язковим для виконання. Враховуючи ці характерні особливості, наведемо класифікацію соціальних стандартів у сфері оплати праці України, здійснену за різними критеріями (рис. 1).

Узагальнюючи існуючі визначення «стандарту» та підходи до трактування «соціального стандарту», можна виокремити чотири основні напрями, за якими соціальний стандарт трактується як: норма, що вироблена суспільством з метою упорядкування життєдіяльності людини [4, с. 42; 6, с. 159]; цільовий орієнтир, на досягнення якого спрямована соціальна політика, чи засіб, за допомогою якого може визначатися обсяг ресурсів, необхідних для досягнення певного рівня задоволення потреб населення [3, с. 213]; планка у задоволенні потреб населення, яку держава не повинна знижувати [8; 12, с. 12]; основні вимоги щодо розвитку соціальної сфери, якості життя тощо, які є основою для визначення рівня життя [9, с. 142]. Отже, соціальний стандарт — це змінна величина, що визначається з урахуванням об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, потреб і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин і встановлюється задля забезпечення соціальних прав і гарантій населення.

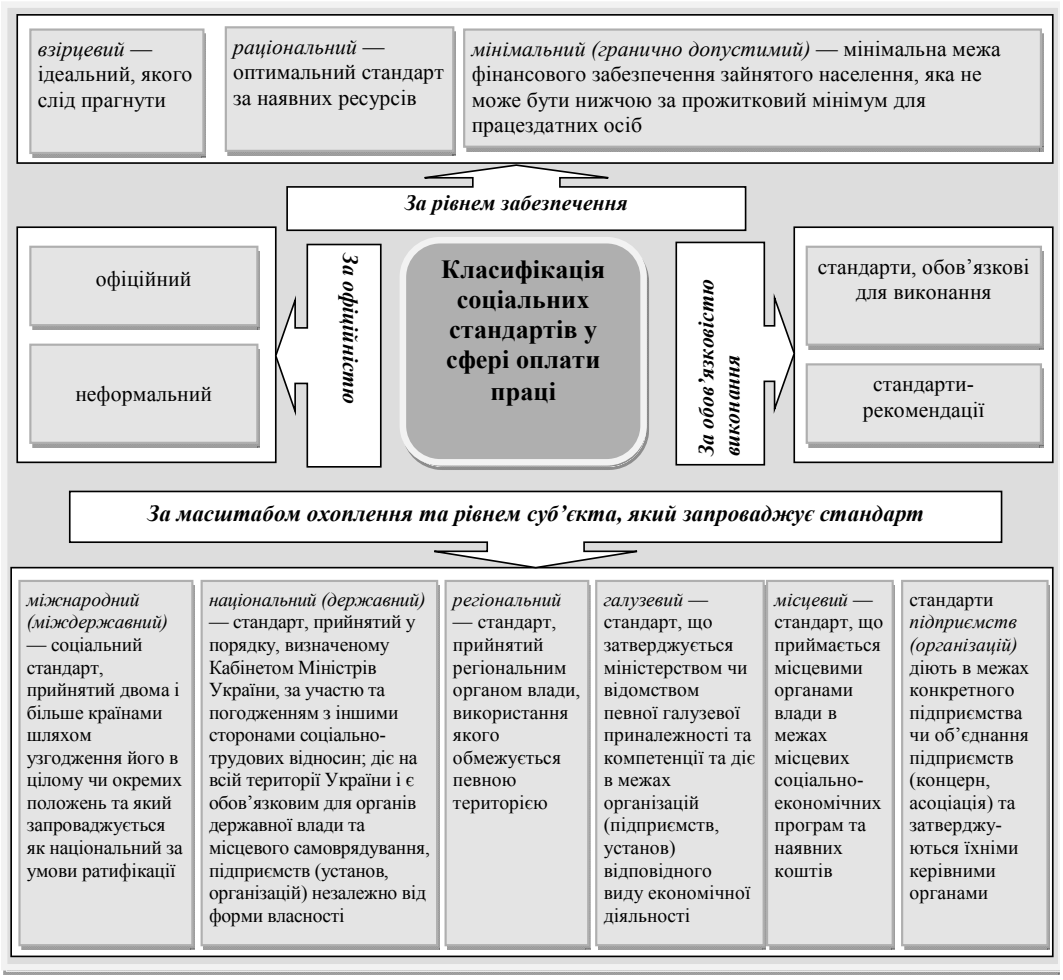


Рис. 1. Класифікація соціальних стандартів у сфері оплати праці

Встановлення соціальних стандартів у сфері оплати праці в Україні формується нормативно-правовою базою*, яка, законодавчо закріплюючи соціальні стандарти, гарантує громадянам країни достатній рівень доходу, оптимізує забезпечення населення фінансовими ресурсами для задоволення матеріальних потреб у товарах і послугах, підвищує ефективність системи оплати праці до рівня передових світових практик, підтримує достатній рівень купівельної спроможності населення (рис. 2). Забезпечення права на зарплату, не нижчу від ви-

* ЗУ «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 2017-III; «Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів» від 17.06.2002 р. № 293; ЗУ «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. № 966-XIV; КЗпП від 10.12.1971 р. № 322-VIII; ЗУ «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР; ЗУ «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII; ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282-XII; постанова КМ України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 р. № 100; Конвенції МОП: № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1951 р.), № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) та ін.; Європейська соціальна хартія; рекомендації МОП, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ тощо.

значеної законом і на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації здійснюється, в першу чергу, встановленням мінімальних соціальних стандартів, таких як мінімальна зарплата (місячна, погодинна) та мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка). Законодавчо встановлені найнижчі межі оплати праці застосовуються з метою регулювання оплати праці працівників, захисту доходів найменш оплачуваних громадян, скорочення нерівності в оплаті праці, забезпечення відновлення робочої сили та купівельної спроможності заробітної плати. В період економічного зростання вони є вагомим засобом регулювання структури оплати праці, в умовах фінансово-економічної кризи — засобом запобігання різкого зменшення реальної заробітної плати найманих працівників, в період високої міграції — один з елементів державного впливу на міграційні поведінку та трудові настанови населення. Наразі українські реалії демонструють низьку дієвість регулюючої функції МЗП через тривале штучне заниження цього соціального стандарту. Впродовж 2000–2016 рр. рівень МЗП в Україні не перевищував прожитковий мінімум для працездатних осіб, хоча відповідно до вимог Європейської соціальної хартії їхнє співвідношення має становити 2,5 разу на користь МЗП [5]. Спроба суттєвого підвищення МЗП була зроблена у 2017–2018 рр. і це дало можливість збільшити витрати зайнятої особи на добу до 120,09 грн, але й при цьому не було досягнуто порогу бідності, затвердженого для України Світовим банком (5,8 дол.) [7]. Нині відставання погодинної МЗП від нормативу, встановленого ООН (3 дол.), становить 3,7 разу, а від таких країн Європи як Польща — у 3,9 разу, Естонії — 4,3, Литви та Латвії — 3,4 разу.

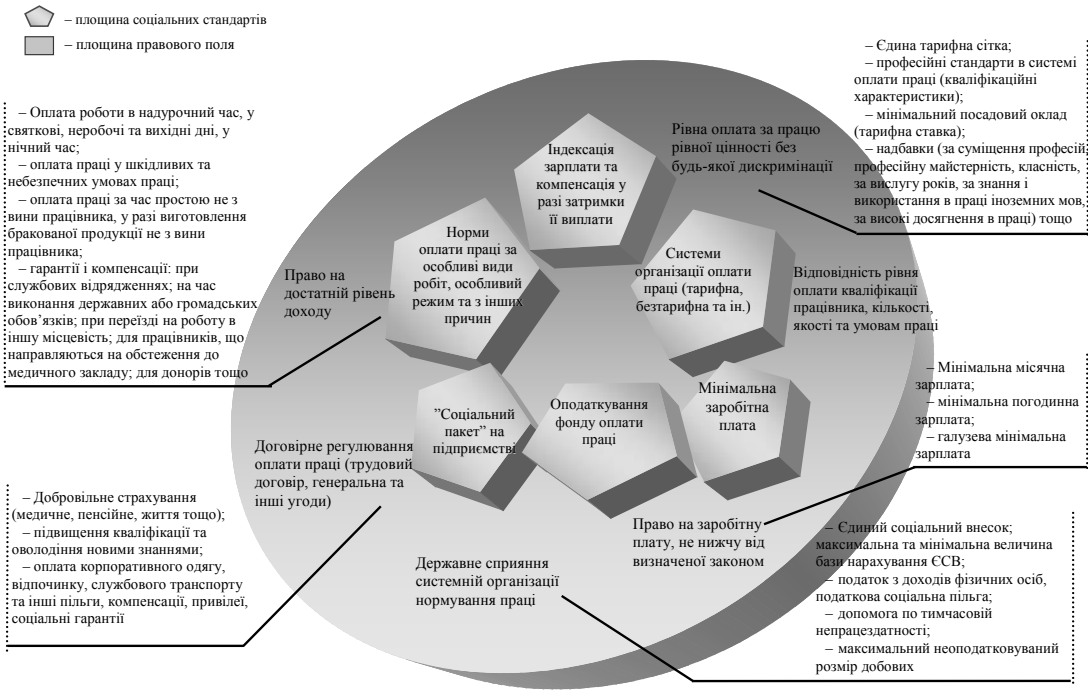


Рис. 2. Соціальні стандарти у сфері оплати праці України

При оцінці дотримання соціальних стандартів у сфері оплати праці важливим індикатором є співвідношення МЗП із середньою заробітною платою. У 2017 р. це співвідношення в Україні становило 1 : 2, поступаючись вимогам ЄС (1 : 3) [11]. Регіони України за цим показником знаходились на рівні 1 : 2, (окрім м. Києва — 1 : 4), що є свідченням високих обсягів тіньової оплати праці та низького життєвого рівня населення. У розрізі видів економічної діяльності на рівні мінімальної отримували зарплату переважно працівники бюджетнозалежних організацій з низькою прибутковістю господарської діяльності та звуженим інвестуванням (поштова та кур'єрська діяльність, тимчасове розміщення та організація харчування, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги). Наразі у галузях з високими продуктивністю економічної діяльності та попитом на їхні послуги середня заробітна плата значно перевищує МЗП: у авіаційному транспорті — у 9,7, фінансовій та страховій діяльності — 4,0, інформації та телекомунікації — 3,8 разу.

Особливе місце в системі соціальних стандартів України посідає тарифна система оплати праці та мінімальний посадових оклад (МПО) як мінімальна межа оплати праці. Тарифна система країни, залишаючись з доволі вузьким діапазоном тарифних сіток, уповільненим зростанням тарифних коефіцієнтів у заниженим рівнем ставок, зумовлює низький рівень оплати праці і чинить негативний вплив на продуктивність праці та трудову мотивацію працівників. Негативний вплив посилюється вдвічі меншим за мінімальну зарплату МПО, в основі визначення якого, як і тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду, лежить прожитковий мінімум для працездатних осіб (1762 грн). Як наслідок, суб'єкти економічної діяльності, в першу чергу у бюджетній сфері, вимушені розширювати використання надбавок, доплат, премій задля підтримання належного рівня заробітної плати та співвідношень в оплаті праці різних категорій працівників в умовах високої інфляції. У 2016 р. питома вага основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці становила 58,8 %, що на 26,2 в.п. менше за відповідний соціальний стандарт в ЄС (85–90 % [13]). Структурні дисбаланси в оплаті праці за видами економічної діяльності яскраво простежуються у структурі фонду оплати праці у сфері державного управління й оборони та обов'язкового соціального страхування, де питома вага додаткової заробітної плати і заохочувальних та компенсаційних виплат становила 61,9 %, а основної — 38,1 %, та сільському господарстві, де частка основної зарплати становила 78,9 %, а додаткових, заохочувальних і компенсаційних виплатах — 21,1 %.

Громадяни України мають право на індексацію зарплати та перегляд МЗП залежно від індексу споживчих цін. Але внаслідок суттєвого відставання величини індексації зарплати від фактичного її знецінення та офіційного заниження індексу споживчих цін ефективність індексації як соціального стандарту залишається низькою. У періоди значного інфляційного стрибка — 2015, 2000 та 2008 рр. — різниця між темпами зростання номінальної та реальної зарплати сягнула відповідно 40,7; 30,5 і 27,4 в.п., що змушувало уряд країни вдаватися до підвищення мінімальних соціальних стандартів. Зокрема, після падіння реальної заробітної плати у 2015 р. на 20,2 %, її було підвищено на 9,0 % (номінальну — на 23,6 %).

Забезпечення норм і гарантій у сфері оплати праці за особливі види робіт та особливий режим (оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні, понаднормовий та нічний час, у шкідливих та небезпечних умовах праці, за час простою не з вини працівника, у випадку службових відряджень, у разі виготовлення

бракованої продукції не з вини працівника тощо) відбувається з метою захисту життя, здоров'я та працездатності зайнятого населення, підвищення привабливості робочих місць зі шкідливими і небезпечними умовами праці, зростання мотивації до праці у понаднормовий час, у святкові, неробочі та вихідні дні. Наразі в Україні компенсаційний характер зазначених норм і гарантій не забезпечує відновлення робочої сили, на низькому рівні відшкодовується значне трудове навантаження та відхилення від нормальних умов праці, а низькі розміри цих виплат і слабкий правовий захист інтересів найманих працівників не стимулюють роботодавців до покращення умов праці.

Зайнятому населенню, що працює в незадовільних умовах, гарантовано право на пільги та компенсації (додаткова оплачувана відпустка, підвищена оплата праці, оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, безкоштовне забезпечення спецодягом, засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо). Оцінка чисельності штатних працівників, які впродовж 2000–2015 рр. мали право на пільги чи компенсації за роботу в шкідливих умовах, показала істотне (в 1,6 разу) зменшення цієї категорії осіб, що обумовлено зниженням економічної активності чи закриттям підприємств з незадовільними умовами праці, поширенням практики приховування випадків травмування на виробництві, зниженням контролю у сфері безпеки праці. Лідером серед видів економічної діяльності за чисельністю штатних працівників, що мають право на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах, залишається промисловість, працівники якої складають 48,6 % цієї категорії осіб в економіці країни.

Висновки. Вагомою складовою соціальної політики є соціальні стандарти в сфері оплати праці, значимість яких полягає у забезпеченні достатнього рівня доходу громадян країни, ліквідації глибокого розшарування суспільства, забезпеченні індексації грошових доходів населення та оптимальної диференціації оплати праці у регіональному, галузевому, професійному, віковому, гендерному розрізах.

Система соціальних стандартів в Україні є недосконалою, з переважанням у її структурі соціальних мінімумів, що спричинено низькими соціально-економічними та фінансовими можливостями держави забезпечити матеріальні і духовні потреби населення, низькою дієвістю системи контролю за дотриманням стандартів, неефективністю соціального діалогу. Підвищення її ефективності визначатиметься вірно обраною парадигмою розвитку, зорієнтованою на звуження політики мінімізації соціальних стандартів, удосконалення структури системи, перегляд нормативних значень і приведення їх до міжнародних вимог. До заходів, що сприятимуть формуванню ефективної системи соціальних стандартів у сфері оплати праці України, належать:

вдосконалення нормативно-правової бази соціальної стандартизації (в ЗУ «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» та у документі «Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів» доповнити перелік стандартів у сфері доходів категоріями «мінімальна заробітна плата (місячна, погодинна)» та «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)», навести перелік основних суб'єктів і завдань, що на них покладені, види соціальних стандартів);

поступове підвищення мінімальних соціальних стандартів: МЗП — до вимог Європейської соціальної хартії (МЗП має перевищувати прожитковий мінімум

для працездатних осіб у 2,5 разу), погодинної МЗП — до вимог ООН (не менше 3 доларів США), співвідношення мінімальної і середньої зарплати — до рекомендацій МОП (в межах 40–68 %) та ЄС (на рівні 1 : 3);

удосконалення тарифної системи оплати праці шляхом зростання питомої ваги тарифної ставки в середній зарплаті до 85–90 % і підвищення МПО до рівня МЗП, а не прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого за основу при визначенні МПО з січня 2017 р.;

підвищення ефективності соціального діалогу як потужного детермінанта соціальних стандартів на основі інституціоналізації, зокрема збільшення кола його учасників, підвищення самоорганізації спілок роботодавців і профспілок, розвитку інституцій, що втілюватимуть прийняті рішення, удосконалення механізму визначення представництва сторін, зниження дискримінації прав і свобод суб'єктів діалогу.

Перспективні дослідження у цьому напрямі мають бути пов'язані з поглибленням методичних засад оцінки системи соціальних стандартів у сфері оплати праці, зокрема розробкою ефективної методології визначення нормативних значень соціальних стандартів, а також методики оцінки впливу соціальних стандартів на реальні доходи населення, що є актуальним з огляду на гостру необхідність підвищення мінімальних соціальних стандартів в умовах низького життєвого рівня населення.

Література

1. Большой энциклопедический словарь [Електронний ресурс] ; [гл. ред. А. М. Прохоров]. — М. : Норинт, 2001 : Режим доступу: http://alcala.ru/entsiklopedicheskij-slovar/slovar-S/67813.shtml. — Назва з екрана.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К., Ірпінь, ВТФ «Перун», 2002. — 1428 с.
3. *Волгин Н. А.* Социальное государство : учеб. / Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков. — М., 2003. — 414.
4. *Елесеев А. А.* Социологическое содержание соотношения стандартов, права и морали / А.А. Елесеев // Вестник Московского Университета. — Серия 18 : Социология и политология. — 2005. — №3. — С. 41–45.
5. Європейська соціальна хартія // Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 51. — Ст. 2096.
6. *Нагребельний В.П.* Соціальні державні стандарти і нормативи / В.П. Нагребельний // Юридична енциклопедія : [в 6 т.] / редкол. : Ю.С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. — К. : Укр. енцикл., 2003. — Т. 5 : П–С. — 736.
7. Огляд. Україна [Електронний ресурс] / Worldbank. — Режим доступу: http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine/overview. — Назва з екрана.
8. *Очирова А.* Стандарты нищеты [Електронний ресурс] / А. Очирова — Режим доступу: http://viperson.ru/articles/aleksandra-ochirova-standarty-nischety. — Назва з екрана.
9. Политика доходов и качество жизни населения : учеб. пособ. / [под ред. Н.А. Горелова]. — СПб.: Питер, 2003. — 656 с.
10. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Електронний ресурс] : Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III / Верховна Рада України. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14. — Назва з екрана.

11. *Шевченко О.* Проблеми досягнення європейських соціальних стандартів в Україні [Електронний ресурс] / О. Шевченко. — Режим доступу : sophus.at.ua/publ/2014_11_25_Lviv/sekcija_1_2014_11_25/problemi_dosjagnennja_evropejskikh_socialnikh_standartiv_v_ukrajini/67-1-0-1100. — Назва з екрану.

12. *Шумна Л. П.* Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 12.00.05 ”Трудове право; право соціального забезпечення” / Шумна Лариса Петрівна. — Харків, 2014. — 42 с.

13. *Череп А. В.* Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп // Актуальні проблеми економіки. — 2013. — №3(141). — С. 134–148.

14. Standard [Електронний ресурс] : Dictionary. — Режим доступу: http://www.dictionary.com/browse/standard. — Назва з екрана.

References

1. ”The Great Encyclopedic Dictionary” (2001), A.M. Prokhorov (Ed.), available at: http://alcala.ru/entsiklopedicheskij-slovar/slovar-S/67813.shtml (Accessed 20 January 2018).

2. ”Great explanatory dictionary of modern Ukrainian language” (2002), V.T. Busel (Ed.), Kiev, Irpin, Ukraine.

3. Volgin, N.A., Hrytsenko, N.N., & Sharkov, F.I. (2003), Sotsyal’noe hosudarstvo [Social state], Moscow, Russia.

4. Eleseev, A.A. (2005), ”Sociological content of the correlation of standards, law and morals”, Vestnyk Moskovskoho Unyversyteta, 18, Sotsyolohyia y polytolohyia, no. 3, pp. 41–45.

5. ”European Social Charter” (2007), Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 51, 2096.

6. Nahrebel’nyj, V.P. (2003), Sotsial’ni derzhavni standarty i normatyvy [Social State Standards and Standards]. *Legal Encyclopedia.* Yu.S. Shemshuchenko (Ed.). (Vols. 1–6; Vol. 5), Ukrains’ka entsyklopediia, Kiev, Ukraine.

7. The official site of World bank (2018), ”Review. Ukraine”, available at: http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine/overview (Accessed 15 January 2018).

8. Ochyrova, A. (2018), ”Poverty standards”, available at: http://viperson.ru/articles/aleksandra-ochirova-standarty-nischety (Accessed 20 January 2018).

9. Horelova, N.A. (Eds.), (2003), Polytyka dokhodov y kachestvo zhyzny naselenyia [Policy of incomes and quality of life of the population], Saint Petersburg, Russia.

10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine ”On State Social Standards and State Social Guarantees”, available at: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14 (Accessed 20 January 2018).

11. Shevchenko, O. (2014), ”Problems of Achieving European Social Standards in Ukraine”, available at: sophus.at.ua/publ/2014_11_25_Lviv/sekcija_1_2014_11_25/problemi_dosjagnennja_evropejskikh_socialnikh_standartiv_v_ukrajini/67-1-0-1100 (Accessed 19 January 2018).

12. Shumna L.P. (2014), ”Social support as an organizational and legal form of social security”, Ph.D. Thesis, Labor Law; the right to social security, Kharkiv [in Ukrainian].

13. Cherep, A.V. (2013), ”The need to create a mechanism for motivation of labor at enterprises”, Aktual’ni problemy ekonomiky, no. 3(141), pp. 134–148.

14. Dictionary (2018), ”Standard”, available at: http://www.dictionary.com/browse/standard (Accessed 18 January 2018).

УДК 331.5 (4/9)

Грішнова О. А.,
д-р. екон. наук, проф.,
grishnova@ukr.net
Шевчук В. А.,
веб-дизайнер, студент,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
dragon4ua@gmail.com
Гришнова Е. А.,
д-р. экон. наук, проф.
Шевчук В. А.,
веб-дизайнер, студент,
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко
dragon4ua@gmail.com
Grishnova O. A.,
ScD in Economics, Professor,
Shevchuk V. A.,
web-designer, student
Taras Shevchenko National University of Kyiv

СВІТОВИЙ І УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ У СФЕРІ ВЕБ-ТЕХНОЛОГІЙ: ПОРІВНЯЛЬНА ОЦІНКА ПРИВАБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙ

МИРОВОЙ И УКРАИНСКИЙ РЫНОК ТРУДА В СФЕРЕ ВЕБ-ТЕХНОЛОГИЙ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИЙ

WORLD AND UKRAINIAN LABOR MARKET IN THE SPHERE OF WEB TECHNOLOGIES: COMPARATIVE EVALUATION OF PROFESSIONAL ATTRACTION

Описано технологічний цикл створення веб-проекту й виокремлено групи фахівців для роботи у цьому. Визначено особливості роботи у цій сфері, її переваги й недоліки. На основі потужної статистичної бази вакансій і резюме найбільших сайтів пошуку роботи США і України, обробленої з використанням авторського програмного забезпечення, визначено основні показники світового та вітчизняного ринків праці веб-розробки. Запропонований і розрахований авторами інтегральний індекс привабливості роботи показав, які вакансії є об'єктивно найперспективнішими. Надано рекомендації суб'єктам ринку праці у цій сфері для максимізації користі обох сторін.

Описан технологический цикл создания веб-проекта и выделены группы специалистов, которые работают в нём. Определены особенности работы в этой сфере, её преимущества и недочёты. На основе огромной статистической базы вакансий и резюме самых больших сайтов поиска работы США и Украины, обработанных авторским программным обеспечением, определены основные показатели мирового и отечественного рынка труда веб-разработки. Предложенный и рассчитанный авторами интегральный индекс привлекательности работы показал, какие вакансии есть объективно наиболее перспективными. Предоставлены рекомендации субъектам рынка труда в этой сфере для максимизации пользы сторон.

We described technological cycle of web project creating and singled out specialists needed for the project. Key features of this job are defined as well as its advantages and disadvantages. We identified main indices of world and national labor markets based on vacancies and resumes statistical base from the biggest job search websites. The formula

© О.А. Грішнова, В.А. Шевчук, 2018

for calculating the integral index was introduced. It has built based on three objective indicators as mean salary, finding a job difficulty and time needed for career development. Calculating the index showed us what jobs are objectively the most promising and attractive for employees. Research has confirmed that IT jobs in Ukraine and USA are very attractive today thanks to higher salaries, strong demand for employees and relatively less effort needed for obtaining required skills. Based on our analysis, we provided recommendations for labor market players that maximize their utility.

Ключові слова: ринок праці, веб-технології, привабливість професій, інтегральний індекс, вакансії, резюме, заробітна плата, складність працевлаштування, час підготовки для освоєння професії.

Ключевые слова: рынок труда, веб-технологии, привлекательность профессий, интегральный индекс, вакансии, резюме, заработная плата, сложность трудоустройства, время подготовки для освоения профессии.

Key words: labor market, web technologies, job's attractiveness, integral index, vacancies, resumes, salary, wage, finding a job difficulty, time needed for career development.

Вступ. Розвиток технологій докорінно змінює світ навколо нас. Новітні винаходи дають можливість створювати так багато продукції і так швидко, що світ в останні десятиліття реально зустрівся з явищем перевиробництва. Нові знання в галузях біології, медицини, хімії допомагають людству боротися з тими хворобами, що ще недавно вважалися непереможними. Стоповерхові хмарочоси в містах, кілометрові мережі доріг під землею, безлюдні виробництва, роботизоване будівництво, новітні машини в квартирах і на вулицях й багато іншого — це все ознаки того, що світ змінюється.

Разом з цим змінюємся й ми — наші цінності, звички, пріоритети, традиції, наш спосіб життя як такий. Темп нашого життя надзвичайно прискорюється за допомогою розвинутих методів комунікацій і постійного потоку інформації, що ні на хвилину нас не відпускає. І важливу роль тут відіграє Інтернет — месенджери, соціальні мережі, новинні сайти й популярні відеохостинги. Більшість інформації сучасна людина отримує саме зі «всесвітньої павутини».

Важливість правильного оформлення цієї інформації часто недооцінюється користувачами. Проте сучасні компанії й підприємці зрозуміли це добре. Тому з розвитком Інтернету почали швидко розвиватися професії, пов'язані з веб-розробкою. Саме вони постійно роблять Інтернет простішим, зрозумілішим і приємнішим для користувачів.

Інформації у світовій мережі стає все більше. Сотні старих компаній починають розуміти важливість Інтернету, сотні нових лише починають свій шлях до споживача, який дедалі більшою мірою проходить через інтернет. Зростаючий попит на інтернет-ресурси й програми, що розширюють функціонал різноманітних новітніх пристроїв, зумовлюють зростання попиту на спеціалістів, що здатні їх створювати та підтримувати. Це створює новий ринок праці, що залучає мільйони працівників і функціонує за новими правилами, чим заслуговує на детальне дослідження.

Тому ***метою*** цієї роботи є аналіз світового і українського ринку праці у сфері веб-технологій, порівняльна оцінка привабливості професій у цій сфері та розробка рекомендацій суб'єктам цього ринку.

Результати дослідження. Веб-проект вимагає більше роботи, ніж може осилити одна людина. Покращення технологій зумовило спеціалізацію в роботі над проектом, зважаючи на те, що їх розвиток не тільки створює нові можливості

для оформлення і візуалізації інформації, а ще й збільшує складність вивчення тих чи інших методів.

Процес створення сайту починається з роботи *веб-дизайнера*. Його завдання — створити графічне зображення того, як проект буде виглядати. Веб-дизайнер створює макет кожної сторінки й продумує, як користувач буде взаємодіяти з сайтом. Часто роботодавці використовують термін UX/UI дизайнер, що тотожне звичайному веб-дизайнеру.

Уміння, необхідні для веб-дизайнера, можна виокремити з оголошень роботодавців. Перш за все, це володіння графічними редакторами для векторної і растрової графіки (Adobe Illustrator і Adobe Photoshop найчастіше). Знання сучасних трендів (Flat Design, Material Design). Інколи вимагають знання програм для створення прототипів (Axure). Знання верстки вимагають базові. Зазначають, що глибокі знання HTML, CSS і JS будуть плюсом. У працівниках хочуть бачити креативність і відповідальність. Обов'язкова наявність портфоліо, як і для всіх інших професій цієї сфери. Приблизний термін, за який можна навчитися веб-дизайну, — 6 місяців (на основі досвіду автора).

На наступному етапі працює *Front-end розробник*. Він створює з графічного макету реально діючий макет у самому браузері. Зазвичай, роботодавці вимагають вміння працювати з графічними редакторами, знання HTML, CSS, JS (за допомогою яких відбувається верстка) і базове знання PHP для роботи з CMS (програми для адміністрування сайтів). Залежно від компанії в оголошенні може бути уточнення за різними методиками верстки, додатковими програмами тощо. На креативність тут мало звертають увагу. Важливою рисою Front-end розробника є відповідальність. Термін навчання цій професії складає близько року.

І останнім у створенні сайтів бере участь *веб-програміст*. Цю позицію можуть називати по-різному: веб-розробник, back-end розробник, PHP програміст. Робота їх полягає в тому, щоб вбудувати на сайт програмну частину. Це може бути, наприклад, процес авторизації, тести для освітнього сайту чи система розпізнавання обличчя на фото. Усе це здійснюється за допомогою мов програмування. Тому їх знання є обов'язковим. Найчастіше вимагається знання PHP і MySQL. Окрім того, компетенції Front-end розробника теж потрібні для back-end розробника, хіба трішки меншою мірою. З графічними редакторами веб-програміст працює не часто. Усього потрібно близько півтора року для того, щоб навчитися базовим навичкам такої роботи.

Зайнятість у сфері веб-технологій має свої переваги, що пов'язані з особливостями роботи. Для того, щоб ефективно працювати, від працівника не вимагається обов'язкової присутності на фірмі. Його робота пов'язана з розумовою діяльністю й інформаційними технологіями, що дає можливість працювати віддалено. У зв'язку з цим, окрім вибору роботи повний чи неповний робочий день, у таких працівників є ще й вибір місця здійснення трудового процесу — в офісі, на віддаленій основі чи взагалі фрілансу.

Це відкриває можливості роботи вдома чи в іншому зручному місці, в зручний час, не бути «прив'язаним» до міста, в якому знаходиться офіс, і навіть до конкретної країни.

Робота на віддаленій основі, однак, не означає, що у працівника немає керівника й офіційного місця роботи. Веб-розробник офіційно працевлаштовується, працює на конкретну фірму, з конкретним персоналом і за конкретну плату.

Попри безспірні переваги, таке працевлаштування має свої проблеми. Потрібно самому організувати своє робоче місце й самостійно керувати своїм часом, що може стати проблемою при недостатній самоорганізованості людини.

Фріланс, у свою чергу, означає роботу на самого себе. Як зазначає О. Є. Кузьмін, «фрілансер — це висококваліфікований незалежний професіонал, який не входить до штату організацій, надає свої послуги для різних компаній без укладання довготермінових договорів» [4, с. 376]. Робота на фрілансі має свої переваги й недоліки, що детально досліджено нами в роботах [1; 2]. Звертаємо увагу на те, що основною причиною поширеності фрілансу в Україні є необхідність додаткового заробітку й висока конкурентоздатність наших працівників на іноземних ринках. Серед причин також виділяємо бажання перетворити хобі в оплачувану роботу, незадоволеність наявними умовами праці, бажання самостійно організовувати свій робочий час тощо. З іншого боку, фрілансер стикається з рядом проблем, серед яких складності в організації робочого простору, низькі гарантії зайнятості й оплати праці, слаба державна підтримка дистанційної зайнятості й «скляна стеля» для працівника.

Щоб оцінити потенціал ринку праці у сфері веб-розробки, потрібно проаналізувати найважливіші індикатори та прогнози міжнародних інститутів щодо подальшої динаміки розвитку ринку. За даними Bureau of Labor Statistics середня зарплата для Web Developer (що включає усі спеціалізації, згадані раніше) складає $66 300 на рік, тобто приблизно $5500 на місяць [8]. Це більше, ніж середня зарплата в економіці США на 79 %, проте менше на 20 %, ніж у сфері IT загалом. Бюро позитивно оцінює подальше зростання чисельності працівників. За прогнозами, до 2026 року цей показник зросте на 13 %, при тому, що загальне зростання відбудеться на рівні 7 %. Пояснюється це тим, що попит на веб-розробників зросте через поширення нових девайсів з різними екранами — розумні годинники, розумні окуляри тощо.

Проведений авторами аналіз сайту Indeed (сайт пошуку роботи в США), дав змогу порівняти зарплати у сфері веб-розробки на основі більше двохсот тисяч пропозицій (рис. 1).

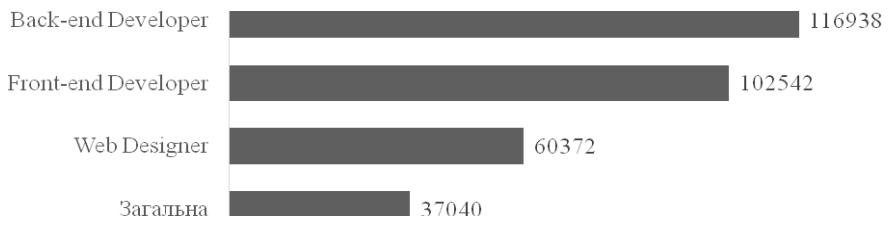


Рис. 1. Середня річна зарплата веб-розробників у США порівняно з загальною середньою зарплатою, у дол. США

Джерело: складено автором на основі даних від Indeed [5]

З іншого боку, важливо проаналізувати попит і пропозицію на кожну зі спеціалізацій (рис. 2). Як ми бачимо, на одне робоче місце веб-дизайнера претендує

2,2 людини, що хочуть зайняти вакантне місце. Для Front-end розробника цей показник складає 0,76, що означає дефіцит робочої сили. Для Back-end розробника — 1,83 людини на вакантне робоче місце.

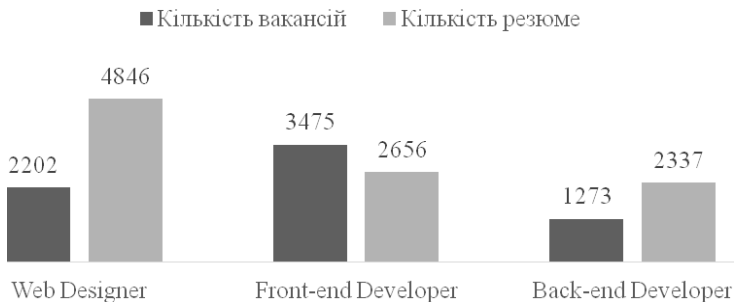


Рис. 2. Кількість вакансій та резюме на сайті Indeed.com за останні 7 днів на 18.11.2017 р.

Джерело: складено авторами на основі даних від Indeed [5]

Якщо ми порівняємо ці значення з іншими професіями (рис. 3), то помітимо, що для веб-дизайнера і веб-програміста існує значний надлишок робочої сили, який вищий, ніж навіть у інших популярних запитах.

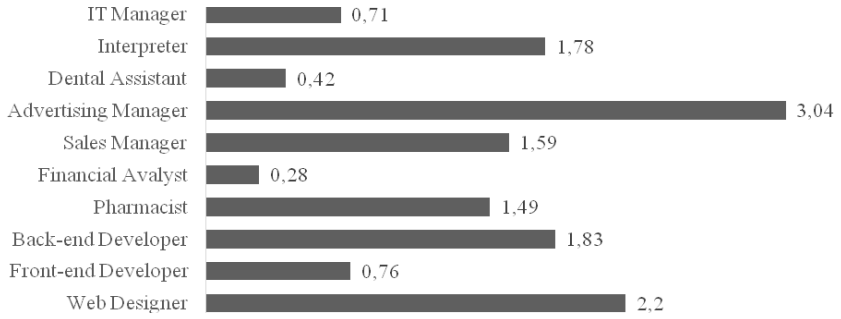


Рис. 3. Чисельність претендентів на одне робоче місце у США за 7 днів 12-18.11.2017 р.

Джерело: складено авторами на основі даних від Indeed [5]

Щодо фріланс-бірж, то попит на веб-розробників є основним на них. Так, на одній з найбільших фріланс-бірж для веб-розробників існує більше 40 тис. можливих замовлень (станом на 18.11.2017 р.), зокрема 16044 — для веб-дизайнерів, 13386 — для Front-end розробників і 21764 — для веб-програмістів [7]. Найбільше замовлень орієнтовані саме на програмну частину створення веб-проекта. Однак конкуренція на біржах дуже велика, що робить їх менш привабливими.

Отже, аналіз світового ринку праці у сфері IT (на прикладі США) показує, що робота у веб-розробці є високооплачуваною і перспективною, проте на ринку існує значна конкуренція.

Якщо ми проведемо такий же аналіз українського сайту пошуку роботи [6], то побачимо, що в Україні, як і на світовому ринку праці, найзатребуванішими є саме веб-програмісти, а пропозиція веб-дизайнерів є надлишковою (рис. 4).

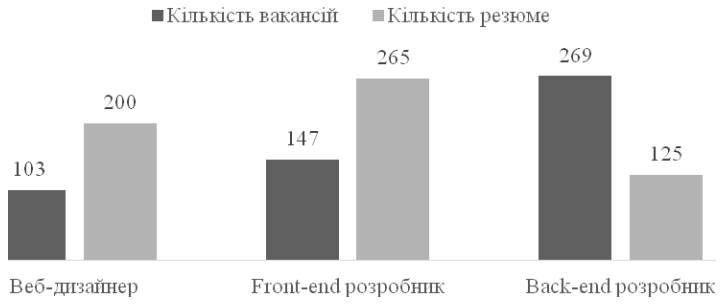


Рис. 4. Кількість вакансій і резюме на сайті пошуку роботи за 7 днів 12-18.11.2017 р.

Джерело: складено авторами на основі даних від work.ua [6]

Кількість претендентів на одне робоче місце відрізняється від того, що ми бачили на ринку США (рис. 5). Можна сказати, що конкуренція на ринку праці України менша. При цьому робота на віддаленій основі складає близько 10—20 % для кожної з професій, що розширює можливості працевлаштування.

Рис. 5. Чисельність людей на одне робоче місце у сфері веб-технологій по Україні

Джерело: складено автором на основі даних від work.ua [6]

Окрім того, середня зарплата таких працівників, що відповідає і світовому досвіду, є вищою (рис. 6). При тому найбільше отримує знову ж веб-програміст.

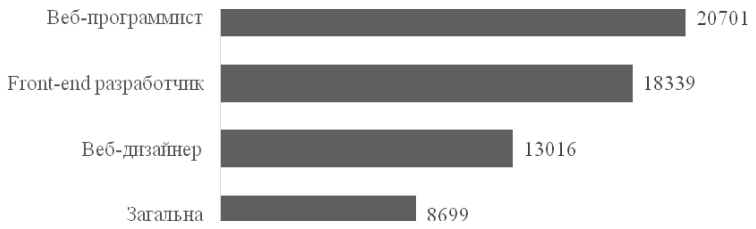


Рис. 6. Середня місячна зарплата по Україні, грн

Джерело: складено автором на основі даних від work.ua [6]

Отже, як і на світовому ринку праці, в Україні робота у сфері веб-технологій є високооплачуваною і затребуваною.

Далі ми поставили перед собою завдання оцінити привабливість роботи у сфері веб-розробки. Привабливість роботи узагальнено оцінити складно, тому що кожна людина має свої суб'єктивні вподобання і переконання. Однак ми пропонуємо застосувати *інтегральний індекс привабливості працевлаштування* на основі об'єктивних показників. З нашої точки зору, об'єктивна привабливість працевлаштування залежить від трьох факторів, які ми можемо оцінити: зарплата, складність працевлаштування і час підготовки для освоєння професії.

Усі дані ми можемо отримати з реальних даних ринку праці у сфері IT та досвіду експертів. Пропонуємо оцінювати *індекс зарплати*, як відношення зарплати на конкретній роботі до середньої по країні. Наприклад, якщо зарплата веб-дизайнера в США складає $60372, а середня зарплата — $37040, то індекс зарплати буде складати — 1,63 (тобто заробітна плата веб-дизайнера у 1,63 разу більша середньої).

Індекс *складності працевлаштування* можна оцінити, як обернений показник кількості претендентів на одне робоче місце. Очевидно, що чим менше людей на робоче місце, тим легше влаштуватися на роботу, і це розширює можливості працівника. Дані, з якими ми працюватимемо, були наведені вище.

Для розрахунку *індексу складності профпідготовки* пропонуємо використовувати обернене значення до часу, потрібного на навчання для освоєння професії. При цьому один рік ми сприймаємо, як 1. У цьому випадку шестимісячні курси для освоєння веб-дизайну рахуються, як 2 (обернене до половини року), а шестирічне навчання у ВНЗ для того, щоб стати фінансовим аналітиком, — 1/6.

Окрім того, для формули інтегрального індексу потрібні вагові коефіцієнти, адже не всі ці фактори рівнозначні. Наразі коефіцієнти визначаються авторами на основі експертних суджень. А саме, ми приймаємо, що найважливішим коефіцієнтом є індекс зарплати.

Формула інтегрального індексу привабливості працевлаштування виглядає так:

$$I_{ja} = \alpha W + \beta \frac{L^D}{L^S} + \gamma T,$$

де I_{ja} — Інтегральний індекс привабливості працевлаштування (Index of job's attractiveness), W — індекс зарплати, $\frac{Q^S}{Q^D}$ — індекс складності працевлаштування, T — індекс складності профпідготовки, а α, β, γ — вагові коефіцієнти (α = 1; β = 0,25; γ = 0,25).

На основі цієї формули розрахуємо рівень привабливості професій у веб-розробці за даними світового (рис. 7) і українського (рис. 8) ринків праці.

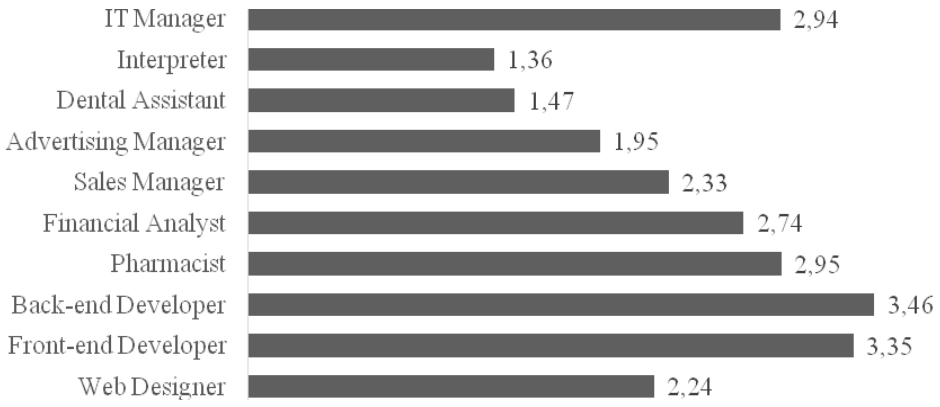


Рис. 7. Індекс привабливості роботи в США

Джерело: розраховано авторами

Як ми бачимо, найпривабливішою є професія Back-end Developer'а та Front-end Developer'а через їх високу зарплату й порівняно невеликі бар'єри на вхід. Професія Web Designer виявилась менш привабливою через нижчу зарплату.

В Україні ж робота веб-програміста є набагато привабливішою (рис. 8), ніж інших колег по цеху, і ніж за іншими професіями. Пояснюється це низькою конкуренцією на ринку.

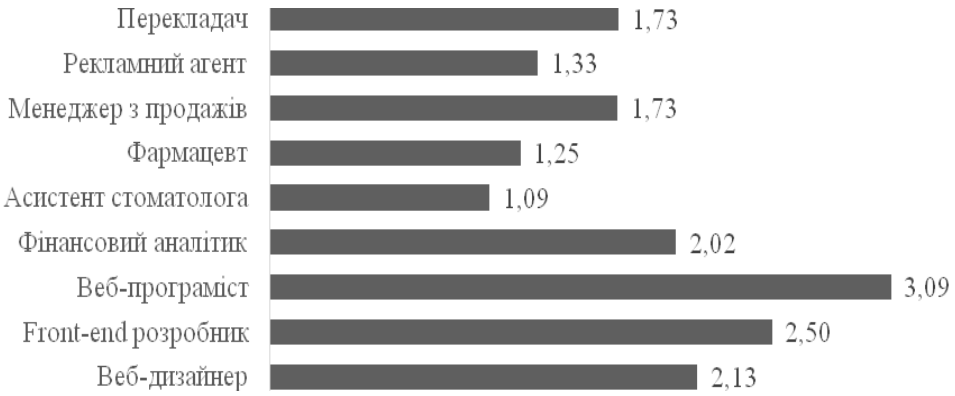


Рис. 8. Індекс привабливості роботи в Україні

Джерело: розраховано авторами

На основі проведеної оцінки можна надати такі *рекомендації* суб'єктам ринку праці:

1) *Працівникам і тим, хто шукає роботу* варто враховувати, що і в Україні, і у світі робота у сфері веб-технологій є перспективною. Якщо поглянути на вну-

трішню спеціалізацію веб-розробки, то в реаліях України найперспективнішою є робота у програмуванні. Якщо працівник бажає знайти роботу за кордоном, то й Front-end розробка знаходиться на одному з ним рівні по привабливості. Робота в веб-дизайні, на нашу думку, є одним із перспективних варіантів для старту кар'єри у сфері веб-технологій через порівняно високу зарплату й низькі бар'єри на ринку. Після того, як працівник освоїться в цій професії, він може просуватися далі, вивчаючи Front-end — розробку, і підвищуючи свою цінність для компанії й на ринку праці загалом.

2) *Підприємствам, які працюють у сфері IT,* варто задуматися про підвищення зарплат у тих сферах, де очевидний дефіцит робочої сили. Окрім того, вітчизняним підприємствам доцільно ширше використовувати практику соціальної відповідальності у трудовій сфері [3], зокрема, варто запровадити внутрішні курси підвищення кваліфікації, адже необхідні знання можна отримати набагато швидше, якщо вони відразу пов'язані з практикою на підприємстві. Для зменшення ризиків втрати інвестицій у розвиток людського капіталу при звільненні працівника, можна застосовувати різні сучасні форми угоди про навчання на основі співфінансування і взаємної відповідальності сторін.

Висновки. Стрімке проникнення інформаційних технологій у всі сфери економіки і людського життя зумовлює зростання попиту на інтернет-ресурси й програми, а відповідно — зростання попиту на спеціалістів, що здатні їх створювати та підтримувати. Це створює новий ринок праці, що залучає мільйони працівників і функціонує за новими правилами. За нашими оцінками, цей ринок праці найбільш демократичний, прогресивний і сучасний, чим заслуговує на детальне дослідження. На цьому ринку найпрозоріша конкуренція, практично немає бар'єрів для працівників — адже здобути навички для роботи можна самостійно і практично безкоштовно, немає дискримінації на вході, багато замовлень для фрілансерів, висока оплата праці.

Загальна специфіка досліджуваного ринку праці є спільною як для реалій України, так і для США і для інших країн. В Україні цей ринок швидко розвивається, а тому створення сприятливих для цього умов є стратегічно важливим для української економіки. В числі його відмінностей є низка таких, що зумовлюють його привабливість порівняно з традиційним ринком праці, особливо для молоді, а саме: глобальність; доступність навчальних матеріалів; необов'язковість формальної освіти як атрибута кваліфікованого працівника; індивідуалізм спеціалістів і гнучкість умов роботи.

Як показав розрахований нами за авторською методикою на потужній статистичній базі сайтів пошуку роботи України і США Інтегральний індекс привабливості працевлаштування, професії у сфері веб-технологій як в Україні, так і в США, на сьогодні об'єктивно мають високу привабливість, що підтверджує не тільки середня заробітна плата, а й легкість у працевлаштуванні та порівняно менше зусиль, що необхідні для здобуття потрібних навичок.

Світ змінюється, а разом з ним, адаптуючись, змінюється економіка. І тому новітній ринок праці дає нам змогу уявити, як процес працевлаштування буде виглядати в майбутньому, де більшість знань знаходиться у вільному доступі, працювати можна з будь-якої точки світу, а самоорганізованість і самоосвіта відіграють найважливішу роль у професійному житті. Це дослідження ми проведемо у наступній роботі.

Література

1. *Гришнова Е.А., Азьмук Н.А.* Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демография и социальная экономика. — 2014. — № 1 (21). — С. 85–94.
2. *Грішнова О.А., Савченко О.О.* Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О.А. Грішнова, О.О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 1. — С. 8–12.
3. *Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О.* Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О.А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О.О. Олійник. — Рівне : НУВГП, 2014. — 216 с.
4. *Кузьмін О.Є.* Фріланс та загальна характеристика фрілансера / О.Є. Кузьмін, Н.Ю. Солярчук // Науковий вісник НЛТУ України. НУ «Львівська політехніка», 2012. — Вип. 22.7. — С. 375–380.
5. Сайт пошуку роботи Indeed.com [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.indeed.com/
6. Сайт пошуку роботи Work.ua [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.work.ua/
7. Фріланс-біржа Freelancer [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.freelancer.com
8. Bureau of Labor Statistics: Occupational Outlook Handbook: Web Developers [Electronic resource]. — Available at: https://www.bls.gov/ooh/computer-and-information-technology/web-developers.htm

References

1. Gry`shnova, E.A. and Az`muk, N.A. (2014). “The development of human capital and the transformation of forms of employment: mutual influence and mutual conditioning”, Demografy`ya y` socy`al`naya ekonomy`ka, no. 1(21), pp. 85–94.
2. Grishnova, O.A. and Savchenko, O.O. (2016). “Freelance: new opportunities and challenges in implementation of the labor potential”, Rynok pratsi ta zaynyatist’ naselennya, no. 1, pp. 8–12.
3. Grishnova, O.A., Mishhuk, G.Yu., Olijny`k, O.O (2014). Social`na vidpovidal`nist` u trudovy`x vidnosy`nax: teoriya, prakty`ka, regulyuvannya ry`zy`kiv: Monografiya [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management Monograph], NUVGP, Rivne, Ukraine.
4. Kuz’min, O.Ye. (2012). “Freelance and general characteristics of freelancers”, Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny. NU «L’vivs’ka politekhnika», no. 22.7, pp. 375–380.
5. Job Search Site Indeed.com, available at: https://www.indeed.com/ (Accessed 21 Jan 2018).
6. Job Search Site Work.ua, available at: https://www.work.ua/ (Accessed 25 Jan 2018).
7. Freelance Exchange «Freelancer», available at: https://www.freelancer.com (Accessed 27 Jan 2018).
8. Bureau of Labor Statistics: Occupational Outlook Handbook: Web Developers, available at: https://www.bls.gov/ooh/computer-and-information-technology/web-developers.htm (Accessed 8 Jan 2018).

УДК 364.22 (477)

Михальченко Г.Г.
д-р екон. наук, доцент, професор,
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії
mikhalchenko@i.ua
Михальченко А.Г.
д-р экон. наук, доцент, профессор,
Учебно-научный профессионально-педагогический институт
Украинской инженерно-педагогической академии
Mikhalchenko G.G.
doctor of economic sciences, associate professor,
Educational scientific professional pedagogical Institute
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy

БІДНІСТЬ ЯК ВИКЛИК РОЗВИТКУ КРАЇНИ

БЕДНОСТЬ КАК ВЫЗОВ РАЗВИТИЮ СТРАНЫ

POVERTY AS A CHALLENGE FOR THE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY

У статті розглянуто бідність як багатогранне поняття та доведено, що особливістю сучасної бідності є те, що вона в багатьох випадках виступає гальмом майбутнього розвитку населення та країни, враховуючи її вплив на погіршення якості людського капіталу. Автором розглянуто основні причини бідності та проаналізовано стан бідності в Україні. На основі проведеного дослідження обґрунтовано основні напрями удосконалення системи науково-обґрунтованих заходів, які повинні враховувати специфіку, особливості формування та поширення бідності для її подальшого подолання.

В статье бедность рассмотрена как многогранное понятие и доказано, что особенностью современной бедности является то, что она в большинстве случаях замедляет дальнейшее развития населения и страны, учитывая ее влияние на ухудшение качества человеческого капитала. Автором рассмотрены основные причины бедности и проанализировано состояние бедности в Украине. На основе проведенного исследования обоснованы основные направления совершенствования системы научно-обоснованных мер, которые должны учитывать специфику, особенности формирования и распространения бедности для дальнейшего ее искоренения.

In the article, poverty is considered as a multi-faceted concept, which may vary depending on a number of subjective and objective factors. It is proved that the feature of modern poverty is that, in many cases, it slows down the future development of the population and the country. Taking into account the fact, that a significant part of the population of Ukraine considers itself to be poor, the problem of overcoming or reducing poverty is extremely important and urgent for society. The purpose of the article is to study poverty as the main challenge of the country's development, i.e. a factor, determining the socio-economic level of the country and affects the deterioration of the quality of human capital, determining the main reasons for its increase and substantiating the possibilities of overcoming it in the short and long term. The author reviews the main causes and analyzes the poverty situation in Ukraine according to various indicators. On the basis of the research, the main directions of improving the system of scientifically grounded measures are justified, which must take into account the specifics, peculiarities of the formation and spread of poverty for its further overcoming.

© Г.Г. Михальченко, 2018

Ключові слова. Бідність, якість людського капіталу, розвиток населення, рівень добробуту, мінімальна заробітна плата, гідне життя, безробіття, соціально-економічні умови.

Ключевые слова. Бедность, качество человеческого капитала, развитие населения, уровень благосостояния, минимальная заработная плата, достойная жизнь, безработица, социально-экономические условия.

Key words. Poverty, quality of human capital, population development, welfare level, minimum wage, decent life, unemployment, socio-economic conditions.

Вступ. Проблема бідності існувала майже весь час розвитку людства, що завжди було обумовлено комплексом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників, до яких можна віднести недосконале виробництво, відсутність прав на володіння знаряддями праці, проживання в несприятливих кліматичних умовах, втрата працездатності, розшарування суспільства, наявність в родині великої кількості непрацездатних членів тощо. Тобто для кожного історичного періоду, кожної країни чи окремої родини ці чинники могли варіюватися, посилюватися або зменшуватися. Також з часом змінювалося і саме поняття бідності. Якщо в минулі часи поняття бідності часто ототожнювалося з жебрацтвом і голодом, то сьогодні це поняття передбачає відсутність доступу до певних благ, невідповідність умовам проживання, обмеження або відсутність можливості для отримання освіти, медичної допомоги та соціально-економічного розвитку. Отже бідність стає багатогранним поняттям, яке притаманне не тільки бідним країнам, але й країнам з високим загальним рівнем соціально-економічного розвитку. Особливістю сучасної бідності є і те, що вона в багатьох випадках виступає гальмом майбутнього розвитку населення та країни, враховуючи її вплив на погіршення якості людського капіталу.

Проблеми поширення бідності, пошук шляхів її зменшення та подолання досліджувалися і будуть надалі викликати жвавий інтерес як у вітчизняної, так і світової наукової спільноти через свою актуальність та неможливість абсолютного вирішення в найближчій перспективі. Значний інтерес викликають роботи Е. Дітона, Л. Ерхарда, Т. Пікетті, П. Таунсенда. Серед вітчизняних учених, які вивчали ці питання, варто відзначити В.П. Антонюк, І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колота, Е.М. Лібанову [6], В.О. Мандибуру, О.Ф. Новікову, Г.Д. Тарасенко, Л.М. Черенько [10] та інших. Моніторинг ситуації з бідністю в країні та регіонах проводиться на постійній основі й щороку доповнюється новими складовими, які враховують зміни у соціально-економічній ситуації в країні та у матеріальному становищі українського населення. Однак, на жаль, і досі відсутня єдина концепція, на якій би базувалася національна і міжнародна політика подолання бідності не дивлячись на існування стратегій, програм, рекомендацій.

Постановка завдання полягає у дослідженні бідності як основного виклику розвитку країни, тобто чинника, що визначає соціально-економічний рівень країни та впливає на погіршення якості людського капіталу, визначенні основних причин її збільшення та обґрунтуванні можливостей її подолання в короткостроковій та довгостроковій перспективах.

Результати дослідження. В сучасних соціально-політичних умовах бідність стала явищем, яке, з одного боку, об'єднує більшість населення країни, а з іншого, стала розмінною монетою в програмах і обіцянках усіх політичних сил щодо її подолання. Використання різних підходів і понять дозволяє статистично

оцінювати рівень бідності по різному, в більшості випадків у бік його мінімізації для заспокоєння спільноти. Так, за даними Державної служби статистики та відповідно до методик, що використовуються міжнародними організаціями, які оцінюють рівень бідності в країні, рівень бідності в Україні у 2017 р. упав з 54,5 % до 39,4 %, що не відповідає ні міжнародним свідченням, ні результатам самооцінки домогосподарств України рівня своїх доходів.

Найчастіше бідність оцінюється за допомогою прожиткового мінімуму, що дозволяє визначити межу бідності [4]. Згідно Закону України, прожитковий мінімум — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Зазначимо, що на 01.01.2018 р. офіційний прожитковий мінімум на одну особу дорівнює показнику, що і на кінець 2017 р., тобто 1700 грн, а фактичний розмір прожиткового мінімуму у цінах листопада 2017 р. у розрахунку на місяць на одну особу становив 3056 грн. Отже, офіційна величина прожиткового мінімуму в середньому на одну особу (листопад 2017 р. — 1624 грн) занижена порівняно з фактичним розміром прожиткового мінімуму на 1432 грн. При цьому навіть незначне підвищення соціальних стандартів на тлі незбалансованої економіки призводить до інфляції, як це відбулося після підвищення мінімальної зарплати та підвищення пенсій, що, в свою чергу, поглиблює бідність окремих категорій населення.

За даними українського інституту дослідження екстремізму Україна входить до найбіднішої категорії країн, з рівнем добробуту населення нижчим 5000 доларів. Станом на 2016 рік в Україні показник добробуту у 3,3 разу менший ніж у Венесуелі, у 2,5 ніж у Молдові, в 19,6 разу ніж у Польщі і у 31,8 разу ніж в Естонії [1].

Відповідно загально відомого підходу ООН, якщо людина витрачає на проживання та їжу менше 5 доларів на день, а на місяць менше 150 доларів, то вона живе за межею бідності. В Україні цей показник прив'язаний до прожиткового мінімуму, що відповідає приблизно 2 дол. на день, тобто українець живе за межею бідності якщо витрачає менше 2 дол. на день. У свою чергу, поріг злиднів за світовими стандартами займають ті, хто живе менш ніж на 1,25 дол. в день. За даними Світового банку в Україні за межею бідності знаходиться близько 80 % населення і процес зубожіння продовжується.

За таких умов потреба в благах довгострокового споживання, що підвищують комфортність проживання, а також потреба в якісних благах, необхідних для відтворення і розвитку людського капіталу (перш за все освітніх, медичних послугах), залишається недостатньо задоволеною. Поточний рівень добробуту обмежує можливості інвестування у власний розвиток значної частини населення.

Зазначимо, що міжнародна організація ООН виокремлює чотири основні прояви бідності населення: коротку тривалість життя; низьку професійно-освітню підготовку; позбавлення економічної бази нормального життя — чистої питної води, медичних послуг, якісного харчування; усунення від суспільного життя [3]. При цьому відповідно доповіді Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН і Всесвітньої продовольчої програми (ВПП), підготовленої для

Ради безпеки ООН в Україні близько 26 % людей з неконтрольованих районів і 15 % населення з контрольованих урядом районів у постраждалих від конфлікту Донецькій і Луганській областях були помірно або серйозно не забезпечені продовольством [7].

Необхідно звернути увагу на те, що економічна теорія визначає різноманітні причини бідності — від неефективності соціального захисту до загальної несправедливості економічної та соціальної систем. Серед основних причин бідності в сучасній економіці можна вважати: скорочення робочих місць, зростання безробіття, низький рівень оплати праці та пенсійного забезпечення, заборгованість із виплати заробітної плати, зниження соціальних гарантій, зростання інфляції у порівнянні з реальними доходами населення, рейдерські привласнення і розпад більшості підприємств, поширення корупції та тіньового сектора економіки, перенасичення ринку праці однорідними професіями, відповідно неможливість реалізувати власну робочу силу тощо [9].

Намагання держави вирішити проблему бідності за допомогою підвищення мінімальної заробітної плати, надання пільг і субсидій виконує лише функцію «рятувального круга» для підтримки існування, але не вирішує проблеми, бо населення залишається в категорії бідних, продовжуючи залежність свого існування від підтримки держави.

Завдання, які були поставлені стратегічними програмними документами країни — Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» та Угодою про Асоціацією між Україною та ЄС про зменшення бідності та впровадження європейських стандартів життя, не були вирішені. Затверджена нова Стратегія подолання бідності, розрахована до 2020 року, передбачає, що завдяки реалізації конкретних планів по боротьбі з бідністю, рівень бідності за абсолютним критерієм в Україні буде скорочено з 28 % до 15 % до 2020 року. При цьому планується досягти скорочення бідності серед працюючих людей з 18,5 % до 11 %, а рівня безробіття до 9 %.

Також у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», яка була прийнята в 2017 році, було представлено результати адаптації 17 глобальних цілей сталого розвитку з урахуванням специфіки національного розвитку відповідно до Світової глобальної програми сталого розвитку, що містить 17 цілей сталого розвитку, яких світ має досягнути до 2030 року. Першими двома цілями виступають — подолання бідності та голоду в світі. Адже нині близько 10 % людей живуть за межею бідності, витрачаючи менше 1,9 долара на день (показник бідності, що використовується Світовим Банком). Отже, проблема бідності є нагальною для всього світу, але ще раз необхідно підкреслити, що в Україні переважна частина населення відносить себе до бідних.

Поглиблений аналіз економічної поведінки населення дозволив дійти до таких основних висновків.

По-перше, доходи значної частини зайнятого населення сьогодні не можуть в повному обсязі задовольнити потреби самого працюючого. Так, у 2017 р. розміри мінімальної та середньої заробітної плати в Україні складали, відповідно, 3200 і 7377 грн, отже, мінімальна заробітна плата становила приблизно 43 % від середньої (рис. 1). За таких умов, до категорії бідного населення потрапляють сім'ї з утриманцями, оскільки дохід від зайнятості має забезпечувати і потреби непрацюючих членів домогосподарства.

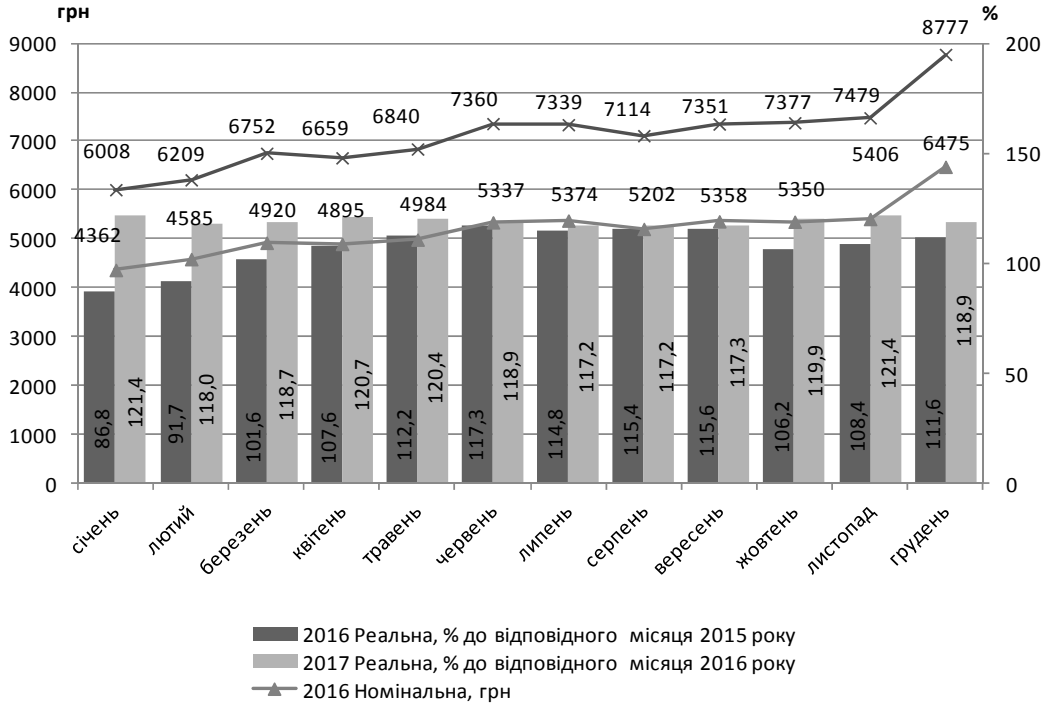


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати у 2016–2017 рр. [5]

По-друге, найвагомішою статтею сукупних витрат домогосподарств продовжували залишатися витрати на харчування. Так, за різними оцінками пересічні українці витрачають на продукти харчування від 60 % до 80 %. Разом з тим, фактичні обсяги споживання продовольства не відповідають нормативам, розробленим Всесвітньою організацією охорони здоров'я [8]. В таких умовах говорити про розвиток особистості не тільки недоцільно, але й неетично.

По-третє, в Україні продовжує посилюватися проблема безробіття (табл. 1). Особа, яка втратила роботу, має надзвичайно високий ризик потрапляння до категорії бідних. Розуміючи, що сьогодні українська економіка переживає системну кризу, яка проявляється в істотному зниженні обсягів промислової продукції, перш за все машинобудування, металургії, хімічної галузі тощо, скороченні чисельності зайнятих на виробництві, зростанні безробіття, поширенні «тіньових» форм зайнятості тощо, у значної кількості населення не має можливості отримати або зберегти роботу через брак робочих місць. Варто відзначити і значний відтік економічного активного населення (за різними даними, від 5 до 6 млн осіб) за кордон і нелегальне працевлаштування.

Отже, в Україні переважає модель бідності як результат низького рівня доходів від зайнятості. Фактори, пов'язані з незадовільною ситуацією на ринку праці, низькою якістю робочих місць, їх недостатньою кількістю, є основними серед причин диференціації сімей за статусом бідності. Тому достатньо часто українську бідність традиційно визначають як «економічну» [2]. Але науковці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

наголошують на розповсюдженні нових форм бідності: через захворювання, за житловими умовами, за ознакою заборгованості та раптова бідність через втрату майна та джерел для існування внаслідок бойових дій [10].

Таблиця 1

РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ З 2010 ПО 2016 РР. В УКРАЇНІ

(кількість населення в тис.)

Роки	Всього населення	Економічно активне населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Зареєстровано безробітних
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,80 %	452,1
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,60 %	505,3
2012	45553	20393,5	18736,9	1656,6	8,10 %	467,7
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,70 %	487,6
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,70 %	458,6
2015	42760,5	17396	15742	1654	9,50 %	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,70 %	407,2

Ще однією причиною зниження рівня добробуту громадян України є падіння курсу гривні. Девальвація гривні за 2015–2016 рр. призвела до зменшення вартості ринкової капіталізації економіки України на 96,8 %. Це найгірший показник серед усіх країн світу за даними МВФ. Фінансова діяльність населення характеризується дуже незначним рівнем заощаджень та інвестицій.

Необхідно підкреслити і те, що активна частина збіднілого населення погіршує криміногенну ситуацію в країні. Зубожіння населення на тлі низької ефективності правоохоронної системи, повертає Україну в 90-ті. Лише за два роки — 2013–2015 (роки падіння економіки та зростання екстремізму) кількість особливо тяжких злочинів у країні зросла майже у два рази — з 13 до 21,5 тис. випадків [1].

На тлі окреслених проблем суттєвою проблемою залишається і недостатнє фінансування соціального захисту та гуманітарної сфери.

Таким чином, усе зазначене вимагає ґрунтовного оцінювання перспективності та ефективності реформ, визначення їх майбутнього соціального ефекту. Відповідно до цього вважаємо за доцільне передбачити:

активізацію базового рівня соціально-економічного розвитку та припинення деіндустріалізації економіки країни як основного чинника подолання бідності та підвищення якості життя населення;

збереження економічно активного населення, бо якщо Україна залишиться країною з населенням лише пенсійного віку, вирватися з пастки бідності буде неможливо;

осмислення напряму подальшого розвитку економіки та визначення поетапних кроків його реалізації, бо до цього часу ми не маємо чітких державних програм розвитку регіонів, промисловості, галузей економіки, які корелювалися б між собою та мали практичний характер;

проведення деталізованого аналізу чинників бідності на всіх рівнях управління та визначення механізмів її зменшення;

визначення основних причин підвищеного ризику бідності серед категорій населення, що знаходяться на соціальному забезпеченні держави; приведення тарифів на оплату житлово-комунальних послуг у відповідність до оптимального співвідношення рівня доходів населення, рентабельності житлово-комунального комплексу та державних гарантій;

введення жорсткіших механізмів подолання корупції як однієї з важливих причин, що перешкоджають ефективному використанню бюджетних коштів, реалізації реформ соціально-економічного забезпечення.

Висновки. Розв'язання проблеми бідності в Україні потребує удосконалення системи науково-обґрунтованих заходів, які повинні враховувати специфіку, особливості формування та поширення бідності, причини її виникнення. Стратегічно соціально-економічний розвиток суспільства неможливий без зменшення масштабів бідності, зростання матеріального багатства, і відповідно створення достатніх умов для розвитку людського капіталу. Отже рівень добробуту є визначальним для відтворення та розвитку людського капіталу, розвитку країни в цілому, тому недооцінка фінансування людського капіталу, проблема поширення бідності серед населення країни стають суттєвими чинниками розриву в розвитку між Україною та розвинутими країнами світу.

Література

1. Бідність — головна загроза безпеці громадян у 2017 р.: Аналітична доповідь Українського інституту дослідження екстремізму: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://uire.org.ua/wp-content/uploads/2017/02/bidnist.pdf.
2. Бідність в Україні та пропозиції профспілок щодо її подолання // Бібліотечка голови профспілкового комітету. — К.: «Профінформ» ФПУ, 2011. — 48 с.
3. *Вербицька. Г.Л.* Проблеми бідності та рівня життя населення України / Г.Л. Вербицька // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2010. — № 691 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — С. 305–309.
4. *Годлевська В.Ю.* Проблеми бідності сучасній Україні та шляхи її подолання / В.Ю. Годлевська // Соціологія та профспілковий рух. — №3-4. — 2015. — С.11–13.
5. Заробітна плата у грудні 2017 року: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: / http: // www.ukrstat.gov.ua.
6. *Лібанова Е.М.* Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу : монографія / Е.М. Лібанова. — К. : КНЕУ, 2008. — 330 с.
7. ООН включила Украину в перечень стран с проблемами с продовольствием. // [Електронний ресурс] — Режим доступу: //http://www.unn.com.ua/ru/news/1712236.
8. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України. : [Електронний ресурс]. — Режим доступу: / http: // www.ukrstat.gov.ua.
9. *Томаневич Л.М.* Бідність як соціально-економічна загроза національній безпеці держави / Л.М. Томаневич // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. — 2013. — Вип. 1. — С. 165–175.
10. *Черенько Л.М.* Нові форми бідності в Україні: основні прояви та оцінка масштабів явища /Л.М. Черенько // Демографія та соціальна економіка. — 2015. — № 1 (23). — С.11–21.

References

1. Ukrainian Institute for the Study of Extremism (2017), Poverty is the main threat to the security of citizens in 2017, available at: http://uire.org.ua/wp-content/uploads/2017/02/bidnist.pdf (Accessed 15 January 2018).
2. Bibliotechka holovy profspilkovoho komitetu (2011), Bidnist v Ukraini ta propozytsii profspilok shchodo yii podolannia [Poverty in Ukraine and trade unions proposals to overcome it], «Profinform» FPU, Kyiv, Ukraine.
3. Verbytska, H. L. (2010), "Problems of poverty and living standards of the population of Ukraine", Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika», no. 691, pp. 305–309.
4. Hodlevska, V. Yu. (2015), "Problems of Poverty in Modern Ukraine and ways to overcome it", Sotsiolohiia ta profspilkovyi rukh, no. 3–4, pp. 11–13.
5. State Statistics Service of Ukraine (2017), "Salary in December 2017", available at: http: // www.ukrstat.gov.ua (Accessed 17 January 2018).
6. Libanova, E.M. (2008). Bidnist naselennia Ukrainy: metodolohiia, metodyka ta praktyka analizu [Poverty in Ukraine: methodology, methods and practices of analysis], KNEU, Kyiv, Ukraine.
7. Ukrainian national news (2018), "The United Nations included Ukraine in the list of countries with food problems", available at: http://www.unn.com.ua/ru/news/1712236 (Accessed 27 January 2018).
8. State Statistics Service of Ukraine (2017), "Socio-demographic characteristics of households in Ukraine", available at: http://www.ukrstat.gov.ua (Accessed 18 January 2018).
9. Tomanevych, L. M. (2013), "Poverty as a socio-economic threat to the national security of the state", Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav, no. 1, pp. 165-175.
10. Cherenko, L. M. (2015), "New forms of poverty in Ukraine: the main manifestations and assessment of the scale of the phenomenon", Demohrafiia ta sotsialna ekonomika, no. 1 (23), pp. 11–21.

Стаття надійшла до редакції 22.01.18 р.

УДК 338.242

Антонюк В.П.,
д.е.н., професор,
Інститут економіки промисловості НАН України.
antonukvp@gmail.com
Щетініна Л.В.,
канд.екон.наук, доу.
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
sludval@ukr.net
Антонюк В.П.,
д.э.н., профессор,
Институт экономики промышленности НАН Украины
Щетинина Л.В.,
канд. экон. наук, доцент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Antonyuk V.P.,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences
of Ukraine
Shchetinina L.V.,
Ph.D., Associate Professor,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ ТРЕНДИ

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ЕВРОПЕЙСКИЕ ТРЕНДЫ

TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT: METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF RESEARCH AND EUROPEAN TRENDS

У статті за методологією Кастельса аналізуються трансформаційні процеси в сфері зайнятості населення як в європейських країнах, так і в Україні. Визначено, що зміни в структурі зайнятого населення за сферами економічної діяльності в Європі та Україні є різними. Особливо відмінності стосується структури зайнятого населення за різними видами послуг. Пропонується розробка заходів державного впливу на розвиток перспективних видів послуг і сфер економічної діяльності.

В статье по методологии Кастельса анализируются трансформационные процессы в сфере занятости населения как в европейских странах, так и в Украине. Определено, что изменения в структуре занятого населения по сферам экономической деятельности в Европе и Украине разные. Особенно различия касается структуры занятого населения по различным видам услуг. Предлагается разработка мер государственного воздействия на развитие перспективных видов услуг и сфер экономической деятельности.

© В.П. Антонюк, Л.В. Щетітіна, 2018

The purpose of the article is a detailed analysis of the processes of structural transformation of the labor market in developed European countries in the areas of economic activity for the development of an effective employment policy in Ukraine. In the article on the methodology of Castells, the transformational processes in the field of employment of the population are analyzed in both European countries and in Ukraine. It is determined that changes in the structure of the employed population in different spheres of economic activity in Europe and Ukraine are different. Particularly the difference concerns the structure of the employed population in different types of services. It is proposed to develop measures of state influence on the development of promising types of services and spheres of economic activity with high innovative and investment components. To industries with innovative potential include chemical, coke, pharmaceutical industry, production of plastic and rubber products, and investment includes manufacturing: computers, communication equipment; tools, equipment, equipment for various spheres; manufacture of cars, motor vehicles; construction of ships and boats, railway locomotives, air and space aircraft and other technical means. The absence of changes in the domestic trends in employment development will lead to a complete decline in production activity, which can be a significant barrier to expanded reproduction and economic growth.

Ключові слова. Трансформація структури зайнятості, ринок праці, сфера послуг, види послуг.

Ключевые слова. Трансформация структуры занятости, рынок труда, сфера услуг, виды услуг.

Key words. Transformation of the structure of employment, labor market, service sector, types of services.

Вступ. Сфера зайнятості є основою будь якого суспільного розвитку, неодмінним атрибутом економічної діяльності та виробництва необхідних товарів і послуг, простором для реалізації трудового і творчого потенціалу населення, джерелом їх трудових доходів, що складає економічну основу добробуту найманих працівників. Стан зайнятості економічно активного населення характеризує рівень економічного розвитку країни та ефективність її соціально-економічної політики. Проблема зайнятості є однією із найгостріших проблем сьогодення в більшості країн світу, оскільки безробіття погіршує добробут населення, зумовлює соціальну напругу.

Кризовий стан економіки України звужує сфери прикладання праці, зумовлює зростання безробіття та знижує життєвий рівень населення. Підвищення зайнятості населення, розвиток ринку праці, поліпшення його якісних параметрів і як наслідок, забезпечення економічного зростання в Україні дасть можливість подолати кризу. Ця ідея стала ключовою в міжнародних документах, які стосуються забезпечення сталого розвитку. Серед глобальних Цілей сталого (збалансованого) розвитку (ЦСР), ухвалених у вересні 2015 р. на 70-й Генеральній Асамблеї ООН, ціль 8 визначено таким чином: *сприяти тривалому, інклюзивному та збалансованому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх* [7]. У Доповіді ПРООН про людський розвиток 2016 робиться наголос на необхідності забезпечення економічного зростання, яке призводить до збільшення зайнятості. Трансформаційним процесам зайнятості в Україні має передувати дослідження сучасних процесів і тенденцій на ринку праці, виявлення найгостріших проблем і визначення шляхів їх вирішення.

Постановка завдання. Постіндустріальна стадія розвитку суттєво змінила сфери, форми та механізми зайнятості. Її дослідженню значну увагу приділяли зарубіжні дослідники (Д. Белл, М. Кастельс, П. Друкер та ін.). Вітчизняні нау-

ковці (А.М. Колот [4], Е.М. Лібанова [6], Л.С. Лісогор [5], І.Л. Петрова [10], О. Цимбал, О. Ярош [15], Л. П. Давидюк[2] та ін.) також здійснюють перманентний аналіз проблем ринку праці і зайнятості, в тому числі і структурних зрушень зайнятості. Однак на сучасному етапі на ринку праці України наростають негативні структурні зміни, які проявляються у невідповідності попиту та пропозиції на робочу силу, в деіндустріалізації зайнятості, у збільшенні робочих місць, які не потребують від працівників високої професійної підготовки та ін. Тому важливо виявити, в якості орієнтирів, тенденції структурних трансформацій ринку праці у розвинутих європейських країнах і порівняння їх з вітчизняною практикою. Подібні дослідження вкрай необхідні для того, щоб зрозуміти, чи знаходимося ми в тренді загальноцивілізаційних процесів, які зміни (позитивні чи негативні) відбуваються в структурі зайнятості та які мають бути пріоритети у державній політиці зайнятості України.

Отже, *метою статті* є детальний аналіз процесу структурних трансформацій ринку праці в розвинутих європейських країнах за сферами економічної діяльності для розробки ефективної політики зайнятості в Україні. Для досягнення поставленої мети використовувалися загальнонаукові *методи* — аналіз і синтез, індукція та дедукція, абстрагування та конкретизація, системний аналіз, тощо, а також статистичні *методи* дослідження.

Результати досліджень. Одна із найдосконаліших методологій дослідження постіндустріальної трансформації ринку праці і зайнятості викладена у наукової праці відомого іспанського дослідника Мануеля Кастельса «Інформаційна епоха: економіка, суспільство і культура» [3]. Відставання України у рівні технологічного розвитку від розвинених країн обґрунтовує доцільність використання методики Кастельса для аналізу трансформацій національного ринку праці й інших європейських країн для того, щоб виявити, чи рухаємося ми в руслі домінуючих структурних трансформацій розвинених країн. Авторами в статті використано такі науково-прикладні засади методології Кастельса: виокремлення таких секторів зайнятості, як сільське господарство, промисловість і послуги та аналіз співвідношення частки зайнятих в них; дослідження динаміки та структури зайнятості у сфері послуг за чотирма групами — послуги виробникам, розподільчі, соціальні та побутові послуги.

Динаміка зайнятості в Україні [1] суттєво відрізняється від більшості європейських країн, де зайнятість в останньому десятиріччі не скорочувалась. В якості бази порівняння вітчизняних трансформаційних процесів на ринку праці із подібними процесами в європейських країнах було обрано чотири країни — Польща, Латвія, Франція та Швеція. Такий вибір обумовлений тим, що Франція та Польща близькі до України за обсягами трудового потенціалу. Водночас, Польща є найближчим сусідом і має подібні риси у соціокультурному та ментальному вимірі. Латвія, як і Україна, входила до складу Радянського Союзу, тому має подібну спадщину в структурі зайнятості та використанні економічно активного населення. Швеція, як і Франція, відносяться до найрозвинутіших країн у Європі і тенденції зайнятості у цих країнах відображає сучасний розвиток ринку праці розвинених країн світу. Динаміку зайнятості цих країн наведено у табл. 1.

Дані таблиці свідчать, що чисельність зайнятих в обраних для аналізу країнах, на відміну від України, неухильно зростає. Найбільшою мірою це спосте-

рігалося у Швеції (+9,4 %), і в інших країнах зростання було суттєвим. Винятком є Латвія, де чисельність зайнятого населення зменшилася на 0,9 %. Така ситуація вказує на розвиток ринку праці та розширення можливостей зайнятості в провідних європейських країнах.

Статистичні дані свідчать. що станом на 2013 рік розподіл чисельності зайнятих в економіці окремих європейських країн був таким (у %) [13]:

Таблиця 1

ЧАСТКА ЗАЙНЯТИХ ОСІБ В ЕКОНОМІЦІ ОКРЕМИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН, %

Сфера економічної діяльності	Країни			
	Німеччина	Франція	Італія	Польща
Сільське господарство	1,4	3,1	3,6	12,0
Промисловість	21,0	12,2	20,2	22,9
Будівництво	6,8	6,9	7,1	7,6
Сфера послуг	70,8	75,8	69,1	57,9

Як бачимо, сфера послуг домінує у забезпеченні зайнятості населення цих країн Європи. Саме вона стала сферою прикладання праці населення, яке вивільнялося переважно з аграрного сектору виробництва. Винятком є окремі менш розвинені країни (Греція, Португалія) та постсоціалістичні країни (Польща, Румунія), де поки що зберігається значний за обсягами зайнятості аграрний сектор. Розвиток сфери обслуговування обумовлений підвищенням життєвого рівня населення та потребою зменшення зайнятості в домашньому господарстві. При цьому у більшості країн — членів ЄС частка зайнятості у промисловості залишається значною — від 12 % до 25 %.

Динаміку структури зайнятості за основними сферами економічної діяльності здійснено на прикладі Франції та Польщі на основі даних Євростату за 2010–2014 рр. (табл. 2). Оскільки з 2015 р. змінилася методологія статистики за ВЕД, то дані 2015–2016 рр. є неспівставними з попереднім періодом. Вони не були залучені до аналізу.

Таблиця 2

РОЗПОДІЛ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ ФРАНЦІЇ ТА ПОЛЬЩІ ЗА ОСНОВНИМИ СФЕРАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У 2010-2014 РР.*

Сфери економічної діяльності	2010		2012		2014	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Франція						
Вся економіка	26888	100	27185	100	27373	100
Промисловість	3456	12,9	3393	12,5	3393	12,4
Сільське господарство	838	3,1	819	3,0	803	2,9
Будівництво	1793	6,7	1772	6,5	1813	6,6
Сфера послуг	20801	77,4	21201	78,0	21364	78,0

Продовження табл. 2

Польща						
Вся економіка	15370	100	15474	100	15731	100
Промисловість	2864	18,6	2810	18,8	2856	18,2
Сільське господарство	1980	12.9	1988	12,8	2015	12,8
Будівництво	902	5,9	891	5,6	831	5,3
Сфера послуг	9624	62,6	9785	63,2	10029	63,4

*Розраховано та складено на основі статистичної інформації Євростату.

Дані таблиці свідчать, що на сучасному етапі в країнах Європи вже сформовано усталений обсяг і структуру зайнятості за ВЕД. Основна частка робочої сили працює у сфері послуг, яка повільно збільшується за рахунок інших сфер та залучає 70–80 % зайнятого населення. Важливе значення має динаміка структури зайнятості сфери послуг, яку ми будемо розглядати далі.

Зайнятість у сільському господарстві більшості країн — членів ЄС практично досягла своєї нижньої межі і її частка коливається від 2 до 5 % усіх зайнятих. Так, у Франції вона скорочується дуже повільно, у 2016 р. частка зайнятого населення в аграрному секторі склала 2,67 %, тобто знизилася з 2010 р. на 0,43 %. У Польщі зайнятість у сільському господарстві стабілізувалася на рівні близько 13 %. Це обумовлено традиціями розвитку рослинництва у приватних господарствах, які займають 90 % усіх сільськогосподарських площ. Для Європейського Союзу це досить високий рівень сільськогосподарської зайнятості. Приблизно таку ж частку зайнятих в аграрному секторі мають Греція, Португалія, Хорватія, Румунія. В усіх інших країнах вона є значно нижчою. Тому є вірогідність, що у перспективі у Польщі вона також буде знижуватися.

Частка зайнятості у промисловості Франції також стабілізувалася на рівні 12,5–13 %. Приблизно такою ж є частка промислової зайнятості у Бельгії, Данії, Ірландії, Іспанії, Фінляндії, Швеції. У Польщі частка зайнятих у промисловості у досліджуваному періоді була вищою (більше 18 %), а в 2015–2016 рр. вона зросла і перевищила 20 % рівень. Зайнятість у будівництві також у більшості країн ЄС утримується стабільно на рівні 6–7 %.

Отже, на сучасному етапі в більшості країн Європи за основними сферами економічної діяльності сформовано усталений ринок праці. Основною сферою прикладання праці є різноманітна економічна діяльність у сфері послуг. Промисловість та будівництво розвиваються стабільно. Сільське господарство внаслідок впровадження високотехнологічних та інтенсивних методів ведення бізнесу суттєво скоротило потребу в робочій силі і забезпечує від 2 до 8 % загальної зайнятості. Лише в окремих країнах ця частка є більшою. Це вказує та те, що в країнах — членах ЄС в основному сформовано постіндустріальну структуру ринку праці та зайнятості.

В Україні відбуваються протилежні процеси, які характеризуються суттєвим звуженням ринку праці та деформацією його структури. Зростання частки зайнятості в галузях обслуговування здійснюється не за рахунок первинного сектору, тобто сільського господарства, а за рахунок вторинного сектору — промисло-

вості та будівництва. Частка зайнятих у сільському господарстві скорочувалася до 2010 р., потім стала зростати. Починаючи з 2012 р. вона перевищила частку зайнятості в індустріальному секторі економіки. У 2016 р. обсяги зайнятості в аграрній сфері перевищили обсяги зайнятості в промисловості майже на 15 %, відповідно частка зайнятості у цих секторах економіки становила 17,6 % і 15,3 % до всіх зайнятих в економіці [1]. Ці дані вказують на те, що в Україні відбуваються процеси деіндустріалізації економіки та ринку праці.

Аналіз структури зайнятості в основних секторах промисловості України (табл. 3) свідчить, що у переробній промисловості зайнято 66 % усіх працівників, добувній — майже 12 %, енергетичній галузі — 16,3 % і майже 6 % у водопостачанні. При цьому частка зайнятих у переробній промисловості у 2010-2013 рр. поволі знижувалася, а в добувній зростала. На структуру зайнятих вплинув збройний конфлікт на Донбасі, який обумовив зниження зайнятості у видобуванні до 11,8 %. Порівняння структури промислової зайнятості України з окремими країнами Європи показує її суттєву відмінність (табл. 4). Для порівняльного аналізу залучено дані трьох країн — Франції і Польщі, які за обсягами трудового потенціалу близькі до України, та Швеції, яка є однією із найрозвиненіших країн Європи і світу.

Таблиця 3

ДИНАМІКА СЕРЕДНЬООБЛІКОВОЇ КІЛЬКОСТІ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ 2010-2016 РР. (ТИС. ОСІБ) ТА ЇХ СТРУКТУРИ В УКРАЇНІ (У %) [11, 12, 14]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 до 2010, %
Промисловість у цілому	2776	2743	2705	2595	2297	2040	1960	70,6
У %	100	100	100	100	100	100	100	
У тому числі								
Добувна пром. і розроб. кар'єрів	432	427	418	412	309	255	232	53,7
У %	15,6	15,6	15,5	15,9	13,5	12,5	11,8	
Переробна промисловість	1806	1791	1762	1672	1511	1339	1293	71,6
У %	65,0	65,3	65,1	64,4	65,8	65,6	66,0	
Постачан. електроенергії, газу, пари та кондиц. повітря	393	382	384	378	348	326	320	81,4
У %	14,2	13,9	14,2	14,6	15,2	16,0	16,3	
Водопостачання; каналізація, поводж. з відход	145	143	141	133	129	119	115	79,3
У %	5,2	5,2	5,2	5,1	5,6	5,8	5,9	

Наведені в таблиці дані свідчать, що у європейських країнах зайнятість промислових працівників концентрується у сфері переробної промисловості — 84-92 %. Добувна галузь залучає дуже незначну частину робочої сили (від 0,7 % до 0,9 % у Франції, від 1,3 % до 1,6 % у Швеції). Винятком є Польща, у добувній

сфері якої працює близько 6 % найманих працівників промисловості. Але це вдвічі нижче за частку зайнятих у добувній сфері в Україні. Частка зайнятих в інфраструктурних галузях промисловості (в енергопостачання та водопостачанні) у європейських країнах є нижчою, порівняно з Україною, однак має тенденцію до зростання.

Таблиця 4

ЧИСЕЛЬНІСТЬ І СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ У ГАЛУЗЯХ ПРОМИСЛОВОСТІ ОКРЕМИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН*

Сфери промислової діяльності	Франція		Швеція		Польща	
	2010	2014	2010	2014	2010	2014
Чисельність зайнятих, тис. осіб						
Переробна промисловість	3105,0	3014,3	656,1	623,0	2404,5	2425,6
Добувна промисловість	26,4	21,5	9,6	10,8	176,5	164,0
Водопостач.,каналізація, управління відходами і відновлювані роботи	154,7	166,9	16,8	20,8	120,2	136,5
Електропостачання, газопостачання, опалення та кондиціонування	170.2	190,2	31,1	31,8	162,4	136,1
Разом по промисловості	3456,3	3393,0	713,6	684,4	2863,6	2856,2
Структура зайнятості у промисловості, %						
Переробна промисловість	89,8	88,0	91,9	90,8	84,0	84,9
Добувна промисловість	0,85	0,71	1,35	1,57	6,2	5,7
Водопостач., каналізація, управління відходами і відновлювані роботи	5,0	5,5	2,4	3,0	4,2	4,6
Електропостачання, газопостачання, опалення та кондиціонування	5,5	6,3	4,4	4,6	5,7	4,8
Разом по промисловості	100	100	100	100	100	100

*розраховано та складено авторами за даними Євростату. Слід відзначити, що класифікація видів економічної діяльності в Україні та країнах ЄС не ідентична, тому авторами для порівняльного аналізу систематизовано види промислової діяльності у відповідності до методики, яка використовується в Україні.

За 2010–2014 рр. зайнятість у переробній промисловості європейських країн скоротилася, однак не суттєво — у Франції на 3 %, у Швеції на 5 %, а в Польщі вона зросла на 1 %. Це обумовлено перманентними технологічними змінами та запровадженням інновацій. В Україні за відповідний період чисельність працівників переробної промисловості зменшилася на 16 %.

Таке зменшення чисельності зайнятих у вітчизняній переробній промисловості обумовлено не технологічним прогресом, а стагнацією галузі. Перспективним є збільшення зайнятих у тих галузях, які мають значну інноваційну та інвестиційну складову і в яких зайняті найкомпетентніші працівники. До галу-

зей з інноваційним потенціалом відносять хімічну, коксохімічну, фармацевтичну промисловості, виробництво пластмасових і гумових виробів, а до інвестиційних належить виробництво: комп'ютерів, обладнання зв'язку; інструментів, обладнання, устаткування для різних сфер; виробництво машин, автотранспортних засобів; будування суден і човнів, залізничних локомотивів, повітряних і космічних літальних апаратів та інші технічних засобів.

Як зазначалося, різноманітні види обслуговування населення та виробництва у сучасній постіндустріальній економіці є основною сферою прикладання праці, саме тут зайнято 60–80 % і більше робочої сили розвинених країн світу. Тому аналізу зайнятості у цій сфері та її структурним трансформаціям має бути приділена особлива увага.

В обраних для аналізу європейських країнах сфера послуг залучала все більше робочої сили, про що свідчать дані за 2014–2016 рр. Так, у Франції за цей період чисельність зайнятих сфери послуг зросла на 2,1 %, у Швеції — на 2,8 %, у Польщі — на 3,3 %, у Латвії — на 2,3 % [9]. В усіх країнах у структурі зайнятості сфери послуг найбільшою є частка соціальних послуг внаслідок посилення соціальної спрямованості держави. У Швеції тут зайнято 38,7 % працюючих, у Франції — 35,7 %, у Латвії та Польщі менше (відповідно 25 % і 23,5 %), однак їх частка зростає.

Важливим напрямом трансформації зайнятості є зростання зайнятості у сфері послуг виробникам. Ця сфера розвивається паралельно розвитку виробничої сфери. Найбільша частка зайнятих у сфері послуг виробникам у високорозвинутих країнах — Швеції (18,7 %), Франції (22,4 %), а у Латвії та Польщі до цих послуг залучено значно менше осіб — відповідно 14,8 % і 12,2 % від загальної чисельності зайнятих. У Швеції та Франції значення частки зайнятих у розподільчих послугах і послугах виробникам майже співпадають, тоді як у Латвії та Польщі співвідношення відсотків зайнятих у цих видах послуг становить відповідно 2 та 1,5 разу.

Професійна, наукова та технічна діяльність є провідною сферою послуг в умовах інформатизації суспільства, яка працює безпосередньо із інформацію та створює новації. Частка зайнятих у цій сфері в країнах, які залучені до аналізу, становить від 3,7 % (у Польщі) до 6,3 % (у Швеції). Виведення за межі підприємства більшості обслуговуючих функцій зумовлює перерозподіл зайнятих на користь діяльності у сфері адміністрування та допоміжного обслуговування. У Швеції та Франції частка зайнятих тут становить 6–7 %, а у Латвії та Польщі — 3–4 %. Причиною таких відмінностей може бути, як вважає М. Кастельс, інтерналізація подібної зайнятості у компаніях або нерозвиненість новітніх послуг (аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу тощо). Прогнозованою в еру інформатизації є висока частка зайнятих у сфері інформації та телекомунікації, яка у Франції, Латвії та Швеції становить 3–4 %. Лише Польща відрізняється низькою зайнятістю у цій сфері — 2,4 %, що свідчить про її меншу розвиненість. Необхідна для більшості підприємств сфера фінансових і страхових послуг залучає в усіх країнах приблизно однакову частку зайнятих — 2–3 %, а операції з нерухомістю — 1–2 %.

Динаміка та структура зайнятості у сфері послуг в Україні суттєво відрізняється від розвинених країн Європейського союзу. Для виявлення цих відмінностей зробимо порівняльний аналіз із Францією та Польщею (табл. 5 і 6).

Таблиця 5

РОЗПОДІЛ ЗАЙНЯТИХ ФРАНЦІЇ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПОСЛУГ У 2014–2017 рр.*

Сфера економічної діяльності	Роки				
	2014	2015	2016	2016/2014, %	2017 (I кв.)
Всього в економіці, тис. осіб	**27378,0**	**27489,1**	**27717,2**	**101,2**	**27798,4**
у %	100	100	100		100
Сфера послуг, тис. осіб	**21847,9**	**22040,8**	**22309,1**	**102,1**	**22292,1**
у % до всіх по економіці	79,8	80,2	80,5		80,2
Розподільчі та побутові послуги, тис. осіб	**6119,4**	**6166,9**	**6237,9**	**101,9**	**6257,5**
Оптова та роздрібна торгівля, транспорт та складське господарство, тимчасове розміщування та організація харчування	6119,4	6166,9	6237,9	101,9	6257,5
у % до всіх по економіці	***22,35***	***22,43***	***22,5***		***22,51***
Послуги виробникам, тис. осіб	**5879,9**	**5997,1**	**6164,2**	**104,8**	**6217,0**
у % до всіх по економіці	***21,46***	***21,81***	***22,23***		***22,36***
Інформація та телекомунікація	811,6	819,0	838,5	103,3	842,8
у % до всіх по економіці	*2,96*	*2,98*	*3,02*		*3,03*
Фінансова та страхова діяльність	784,8	790,3	792,7	105,9	793,6
у % до всіх по економіці	*2,86*	*2,87*	*2,86*		*2,85*
Операції з нерухомим майном	340,4	344,4	347,4	102,1	347,3
у % до всіх по економіці	*1,24*	*1,25*	*1,25*		*1,25*
Професійна, наукова та технічна діяльність, діяльність у сфері адміністрування та допоміжного обслуговування	3943,1	4043,4	4185,6	106,1	4233,3
у % до всіх по економіці	*14,4*	*14,71*	*15,1*		*15,23*
Соціальні послуги, тис. осіб	**9848,6**	**9876,8**	**9907,0**	**100,6**	**9817,6**
у % до всіх по економіці	***35,97***	***35,93***	***35,73***		***35,67***
Державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування, освіта, охорона здоров'я	8278,5	8305,0	8317,2	100,5	8323,6
у % до всіх по економіці	*30,24*	*30,21*	*30,00*		*29,94*
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1570,1	1571,8	1589,8	101,5	1594,0
у % до всіх по економіці	*5,73*	*5,72*	*5,73*		*5,73*

*Складено за даними Євростату

Слід відзначити, що систематизація статистичної інформації в обраних для порівняльного аналізу країнах дещо відрізняється, тому розподільчі та побутові

послуги об'єднані в одну групу. Необхідно також вказати на суттєву відмінність в економіках цих країн, яка обмовлена їх історичним розвитком. Водночас, в обох країнах сформовано однакові тенденції в динаміці обсягів і структури зайнятості та які є відмінними від українських (табл. 7).

Компаративний аналіз зайнятості у сфері послуг України та двох країн ЄС (Франції та Польщі) майже за аналогічний період дає змогу виявити відмінності.

Таблиця 6

РОЗПОДІЛ ЗАЙНЯТИХ ПОЛЬЩІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПОСЛУГ У 2014–2017 рр.*

Сфера економічної діяльності	**Роки**				
	2014	2015	2016	2016 до 2014, %	2017 (I кв.)
Всього в економіці, тис. осіб	**15826,1**	**16063,4**	**16121,6**	**101,9**	**16240,0**
у %	100	100	100		100
Сфера послуг, тис. осіб	**9165,1**	**9375,3**	**9471,3**	**103,3**	**9473,7**
у % до всіх по економіці	57,91	58,36	58,75		58,33
Розподільчі та побутові послуги, тис. осіб	**3542,1**	**3652,2**	**3690,2**	**101,9**	**3693,8**
Оптова та роздрібна торгівля, транспорт та складське господарство, тимчасове розміщування та організація харчування	3542,1	3652,2	3690,2	101,9	3693,8
у % до всіх по економіці	***22,38***	***22,73***	***22,89***		***22,74***
Послуги виробникам, тис. осіб	**1909,3**	**1942,1**	**1978,1**	**104,1**	**1980,5**
у % до всіх по економіці	***12,06***	***11,97***	***12,27***		***12,19***
Інформація та телекомунікація	355,0	373,4	382,3	107,7	387,4
у % до всіх по економіці	*2,24*	*2,32*	*2,37*		*2,38*
Фінансова та страхова діяльність	369,4	379,6	389,8	105,5	397,6
у % до всіх по економіці	*2,33*	*2,36*	*2,42*		*2,45*
Операції з нерухомим майном	166,1	166,7	163,1	98,2	153,2
у % до всіх по економіці	*1,05*	*1,04*	*1,01*		*0,94*
Професійна, наукова та технічна діяльність, діяльність у сфері адміністрування та допоміжного обслуговування	1018,8	1022,4	1042,9	102,4	1042,3
у % до всіх по економіці	*6,44*	*6,25*	*6,47*		*6,42*
Соціальні послуги, тис. осіб	**3713,7**	**3781,0**	**3794,0**	**102,2**	**3799,4**
у % до всіх по економіці	***23,46***	***23,54***	***23,53***		***23,4***
Державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування, освіта, охорона здоров'я	3240,7	3294,2	3251,5	100,3	3273,7
у % до всіх по економіці	*20,47*	*20,51*	*20,17*		*20,16*
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	473,0	486,8	542,5	114,7	525,7
у % до всіх по економіці	*2,99*	*3,03*	*3,36*		*3,24*

*Складено за даними Євростату

Таблиця 7

ДИНАМІКА ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ ТА ЇЇ СТРУКТУРИ У СФЕРІ ПОСЛУГ ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ГРУПАМИ [8] *

Зайнятість за видами та групами діяльності у сфері послуг	2013	2014	2015	2016	2016 до 2013, %
Зайнятість в економіці, тис осіб У %	**19314,2** 100	**18073,3** 100	**16443,2** 100	**16276,9** 100	**84,3**
Послуги в цілому, тис. осіб у % до всіх зайнятих в економіці	**12643,3** 65,5	**11337,9** 62,3	**10356,6** 63,0	**10271,1** 63,1	**81,9**
В т. ч. частка за групами послуг, %					
Розподільчі послуги, разом, тис. осіб у % до всіх зайнятих в економіці в т. ч.	**5777,4** 29,9	**5079,1** 28,1	**4508,7** 27,4	**4513,4** **27,7**	**78,2**
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4556,2	3965,7	3510,7	3516,2	77,2
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1221,2	1113,4	998,0	997,2	81,6
Послуги виробникам, разом, тис. осіб у % до всіх зайнятих в економіці в т. ч.	**1857,6** 9,6	**1648,0** 9,1	**1506,3** 9,2	**1488,7** 9,1	**76,2**
інформація та телекомунікації	312,2	284,8	272,9	275,2	88,1
фінансова та страхова діяльність	318,1	286,8	243,6	225,6	70,9
операції з нерухомим майном	332,3	286,1	268,3	255,5	76,9
професійна, наукова та технічна діяльність	527,4	456,0	422,9	428,1	80,2
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	367,6	334,3	298,6	304,3	82,8
Соціальні послуги, разом, тис. осіб у % до всіх зайнятих в економіці в т. ч.	**4213,6** 21,8	**3918,9** 21,7	**3719,6** 22,6	**3646,5** 22,4	**86,5**
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1025,3	959,5	974,5	973,1	94.9
освіта	1690,9	1587,7	1496,5	1441,4	85,2
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1256,7	1150,5	1040,7	1030,4	82,0
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	240,7	221,2	207,9	201,6	83,8
Побутові послуги, разом, тис. осіб у % до всіх зайнятих в економіці в т. ч.	**794,4** 4,1	**691,3** 3,8	**622,0** 3,8	**622,5** 3,8	**78,4**
тимчасове розміщування й організація харчування	357,8	309,1	277,3	276,7	77,3
інші види економічної діяльності	456,6	382,2	344,7	345,8	75,7

*розраховано та складено за даними Державної служби статистики України.

По-перше, в європейських країнах (і у Франції, і у Польщі) чисельність зайнятих у сфері послуг зростає, також збільшується їх частка у загальній зайнятості. У Франції у цій сфері працює більше 80 % зайнятого населення, у Польщі менше — 58,8 % (що може пояснюватися як рівнем розвитку обслуговування, так і розбіжністю статистичного обліку), однак неухильно збільшується їх частка. В Україні має місце протилежна тенденція. Також суттєво відрізняється розподіл зайнятих за групами послуг.

По-друге, найбільша частка зайнятості приходиться на сферу соціальних послуг (Франція — 35,7 %, Польща — 23,5 %), що вказує на розбудову соціальної держави. Чисельність зайнятих у сфері соціальних послуг повільно зростає в обох країнах, а їх частка утримується майже на одному рівні. На противагу від України, в цій групі значною є частка зайнятості у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (у Франції — 5,7 %, в Україні — лише 1,2 %), а в Польщі це був найдинамічніше зростаючий сектор зайнятості — на 15 % за 2014–2016 роки. Така тенденція зайнятості свідчить про прагнення цих країн вирішувати соціальні проблеми, створювати кращі умови для розвитку креативного людського потенціалу, який у сучасних умовах стає все вагомішим чинником економічного зростання. В Україні чисельність зайнятих у сфері соціальних послуг за 2013–2016 рр. зменшилася на 13,5 %, найбільше в охороні здоров'я, у сфері мистецтва і рекреації.

По-третє, найдинамічніше в європейських країнах за досліджуваний період зростала зайнятість у сфері послуг виробникам — більше ніж на 4 % в обох країнах. Її частка в загальній зайнятості відрізняється: у Франції — більше 22 %, у Польщі — 12,2 %, однак в обох країнах вона має тенденцію до зростання. В Україні частка зайнятих, що пов'язана з послугами виробникам, є значно нижчою - 9,1 % у 2016 р. і скорочується (у 2013 р. — 9,6 %). Зайнятість у цій сфері є індикатором розвитку промислового виробництва. Кастельс назвав послуги виробникам стратегічними послугами нової економіки, які забезпечують підтримку зростання продуктивності та ефективності фірм. Він підкреслював, що їх експансія, а відповідно і зайнятість у цій сфері, має йти поруч з ростом складності і продуктивності економіки. Зменшення зайнятих України у сфері послуг виробникам вказує на стагнацію виробничої діяльності та на погіршення умов для підвищення її ефективності.

По-четверте, в структурі зайнятих у сфері послуг виробникам найбільшу частку займає зайнятість, пов'язана з професійною, науковою та технічною діяльністю, адмініструванням і допоміжним обслуговуванням, тобто з такими видами послуг, які створюють необхідні умови для інноваційного розвитку. У Франції у цій сфері зайнято більше 15 % працівників і за 3 роки їх чисельність зросла на 6 %. У Польщі ця сфера залучає 6,5 % зайнятих і має позитивну динаміку. В Україні у цій сфері в 2016 р. здійснювало трудову діяльність лише 4,5 % зайнятих, а їх чисельність порівняно з 2013 р. скоротилася майже на 20 %. У цій групі послуг у європейських країнах динамічно зростає зайнятість у фінансовій та страховій діяльності (на 5,5—6 % за три роки), що вказує на розширення послуг для ведення бізнесу. В Україні відбуваються протилежні процеси — за 4 роки (2013–2016 рр.) зайнятість у цій сфері скоротилася майже на 30 %. Динамічно в європейських країнах також зростає зайнятість у сфері інформації і телекомунікації, чого не відбувається в Україні.

Отже, порівняльний аналіз показав, що в Україні динаміка зайнятості у сфері послуг виробникам має протилежну спрямованість порівняно з її траєкторією у європейських країнах, які досліджувалися. Це вказує, з одного боку, на занепад виробничої діяльності, а з іншого боку — на погіршення умов для відродження та розвитку виробничої діяльності, що може бути суттєвою перешкодою на шляху розширеного відтворення та зростання економіки.

По-п'яте, частка зайнятих у сфері розподільчих та побутових послуг у Франції та Польщі стабілізувалась на рівні 22–23 % і має слабку позитивну динаміку. В Україні зайнятість у розподільчих послугах, передусім у торгівлі, займає домінуюче положення (28 %, з них у торгівлі — 22 %). Отже, в Україні зайнятість у сфері торгівлі є гіпертрофованою. Це обумовлено тим, що не сформовано ще цивілізованої системи торгової мережі, яка є в європейських країнах. В Україні торгівля, особливо роздрібна, стала єдиною альтернативною сферою прикладання праці для економічно активного населення в умовах звуження можливостей працевлаштування у промисловості та інших видах економічної діяльності. За роки незалежності в Україні суттєво зросла ринкова та вулична торгівля без належних умов для цієї діяльності. Лише 21 % зайнятих у сфері торгівлі є штатними працівниками підприємств, усі інші (а це майже 2,7 млн осіб) працюють у приватних підприємців, у дрібних торговельних закладах, на стихійних ринках тощо, у більшості випадків без належного оформлення своєї зайнятості.

Висновки. Отже, в Україні, як і в інших європейських країнах, відбуваються трансформаційні процеси в сфері зайнятості населення. Водночас, напрями, тренди, траєкторії цих процесів відмінні від подібних процесів у країнах Європи. Така ситуація вимагає змін в соціально-економічній політиці країни, розробки заходів для розвитку тих видів економічної діяльності, які мають високу інноваційну та інвестиційну складову, а також пріоритетних видів зайнятості у сфері послуг. Подальші дослідження будуть спрямовані на дослідження атипових видів зайнятості населення — вторинної, гнучкої, дистанційної, неформальної тощо.

Література

1. *Антонюк В.П., Щетініна Л.В.* Трансформація зайнятості за видами економічної діяльності як індикатор структурних зрушень в економіці України / В.П. Антонюк, Л.В. Щетініна // Проблеми економіки. — 2017. — № 4 — Режим доступу: http://www.problecon.com

2. *Давидюк Л.П.* Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці / Л. П. Давидюк // Економіка: реалії часу. — 2015. — № 3(19). — С. 173.

3. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. с науч. ред. О. И. Шкаратана. — М.: ГУ-ВШЭ, 2000. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://polbu.ru/kastels_informepoch/

4. *Колот А. М.* Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — №2 (39). — С. 3–6.

5. *Лісогор Л. С.* Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні / Л. С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 1. — С. 17–20. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/

6. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2016. — 328 с.

7. Оновлена стратегія збалансованого розвитку ЄС // Бібліотека Всеукраїнської екологічної ліги. Серія «Європейська інтеграція». — 2016. — № 7(151). –С. 37.

8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

9. Офіційний сайт Євростату. — Режим доступу: ec.europa.eu/eurostat/data/database

10. *Петрова І.Л.* Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 4 (49). — С. 29–33. — Режим доступу: http://ipk.edu.ua/journal/2016 %204.pdf"p://ipk.edu.ua/journal/2016 %204.pdf

11. Праця України у 2015 р. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Київ: ТОВ Видавництво «Консультант», 2016.

12. Праця України у 2016 р. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Київ: ТОВ Видавництво «Консультант», 2017.

13. Россия и страны-члены Европейского союза. 2015: Стат. сб. / Росстат. — М., 2015. — С. 57.

14. Статистичний щорічник України за 2007 р./Державний комітет статистики України. За ред. О.Г. Осауленка. — Київ, 2008.

15. *Цимбал О.І.* Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання/ О.І. Цимбал, О.М. Ярош //Соціально-трудові відносини: теорія та практика . — 2013. — № 2. — С. 105–109. — Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/

References

1. Antonyuk, V.P., Shchetinina, L.V. (2017), “Transformation of employment by types of economic activity as an indicator of structural shifts in the Ukrainian economy”, Problemi ekonomIki [Online], vol. 4, available at: http://www.problecon.com (Accessed 1 February 2018).

2. Davydyuk, L.P. (2015), “Global changes in the structure of employment as a factor in the transformation of the international labor market”, EkonomIka: realIYi chasu, vol. 3, p. 173.

3. Castells, M. (2000), Informatsionnaya epoha: ekonomika, obschestvo i kultura [Information Age: Economics, Society and Culture], Moscow, Russia, available at: http://polbu.ru/kastels_informepoch/ (Accessed 1 February 2018).

4. Kolot, A.M. (2014), “Transformation of the employment institute as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization”, Rinok pratsI ta zaynyatIst naselennya, no. 2, pp. 3–6.

5. Lisogor, L. S. (2016), The European Experience of Forecasting the Need for Labor in the Context of Formation of Innovative Perspectives for the Transformation of Employment in Ukraine, Rinok pratsI ta zaynyatIst naselennya, no. 1, pp. 17–20.

6. Libanova, E.M. (2016), Lyudskiy rozvitok v UkraYinI. InnovatsIynI vidi zaynyatostI ta perspektivi Yih rozvitku [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development], IDSS, Kiev, Ukraine.

7. Library of the All-Ukrainian Ecological League. Series "European Integration" (2016), “Updated EU Sustainable Development Strategy”, no. 8, p. 37.

8. Official site of the State Statistics Service of Ukraine, available at: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Accessed 1 February 2018).
9. Eurostat official website, available at: ec.europa.eu (Accessed 1 February 2018).
10. Petrova, I.L. (2016), "Social risks of informal employment in Ukraine", Rinok prats I ta zaynyatIst naselennya, no. 4, pp. 29–33.
11. Statistical Collection (2016), "Labor of Ukraine in 2015", SSSU, Kiev, Ukraine.
12. Statistical Collection (2017), "Labor of Ukraine in 2016", SSSU, Kiev, Ukraine.
13. Statistical Collection (2015), "Russia and the member states of the European Union. 2015", Rosstat, Moscow, Russia.
14. Statistical Collection (2008), "Statistical Yearbook of Ukraine for 2007", SSSU, Kiev, Ukraine.
15. Tsymbal, O.I. (2013), Transformation of the economic system and labor market in Ukraine: problems of harmonization of development and regulation mechanisms, SotsIalno-trudovI vIdnosini: teorIya ta praktika, no. 2, pp. 105–109.

Стаття надійшла до редакції 21.01.18 р.

УДК: 377.014.544/005.963.1(477)

Савченко В. А.,
д-р екон. наук, професор,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
savchenko.vasyl@gmail.com
Савченко В.А.,
д-р экон. наук, проф.,
Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана
Savchenko V.A.,
ScD in Economics, Professor,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

PROBLEMS OF REFORMING THE SYSTEM OF EDUCATION AND THE PROFESSIONAL TRAINING OF CADRES

Стаття присвячена соціально-економічним і правовим аспектам реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів. Визначено сучасні проблеми розвитку повної загальної середньої, професійної, вищої та післядипломної освіти населення та заходи щодо їх розв'язання. Обґрунтованопропозиції щодо вдосконалення нормативно-правової бази системи освіти та професійної підготовки кадрів, її фінансування. Визначено заходи щодо подальшого функціонування освіти дорослих протягом усього їхнього життя.

© В.А. Савченко, 2018

Статья посвящена социально-экономическим и правовым аспектам реформирования системы образования и профессиональной подготовки кадров. Определены современные проблемы развития полного общего среднего, профессионального, высшего и последипломного образования населения и меры по их решению. Обоснованны предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы системы образования и профессиональной подготовки кадров, ее финансированию. Определены меры по дальнейшему функционированию образования взрослых в течение всей их жизни.

The article is devoted to socio-economic and legal aspects of reforming the system of education and professional training of cadres in Ukraine. The modern problems of development of the complete general secondary, vocational, higher and postgraduate education of the population are determined. Measures have been developed to address the identified shortcomings and to improve the education and training systems. The proposals on improving the legal and regulatory framework of the system of education and the professional training of cadres are substantiated. Based on the Law of Ukraine "On Education", it is proposed to develop the new Law of Ukraine "On Professional Education", the Law of Ukraine "On Postgraduate Education" and the Law of Ukraine "On Adult Education". The measures to solve problems with the financing of education systems and the professional training of personnel for the organizations are considered. The analysis of the state of training of the scientific personnel and the proposed measures to improve the situation in this area are carried out. Measures for the further functioning of the adult education subsystem lifelong learning are defined.

Ключові слова. Проблеми, реформування, система, освіта, підготовка, кадри, робітники, фахівці, загальна, середня, вища, післядипломна, доросле населення, закон, аспіранти.
Ключевые слова. Проблемы, реформирование, система, образование, подготовка, кадры, рабочие, специалисты, общее, среднее, высшее, последипломное, взрослое население, закон, аспиранты.

Keywords. Problems, reforming, system, education, training, cadres, workers, specialists, general, secondary, higher, postgraduate, adult population, law, post-graduate.

Вступ. Одним з ключових напрямів забезпечення виходу економіки України зі стану стагнації та забезпечення економічного зростання є реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів. Початком цього процесу стало прийняття Закону України «Про освіту», внесення змін і доповнень до чинного Закону України «Про вищу освіту». Продовженням реформуванням зазначеної системи повинне бути очікуване прийняття нового Закону України «Про професійну освіту» та інших законодавчих і нормативних актів. Між тим соціальні партнери приділяють ще недостатню увагу проблемам реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом цим проблемам присвятили дослідження І. Каленюк, О. Левченко, М. Мартиненко, В. Новіков, Н. Ничкало, В. Радкевич та ін. Однак багато питань щодо реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів досить залишаються ще нерозв'язаними, зокрема підвищення ефективності професійної, вищої та післядипломної освіти в умовах становлення економіки знань.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування ролі держави та інших соціальних партнерів у здійсненні реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів з метою забезпечення якісної освіти випускників закладів освіти, гідної праці найманих працівників, створення сприятливих для безперервного навчання населення впродовж життя.

Результати дослідження. Трансформація суспільства на ринкових засадах, формування економіки знань потребують нової концепції загальної, професійної, вищої та післядипломної освіти, переосмислення їх ролі, форм організації

та фінансування. Зміни в системі освіти мають стати вирішальним чинником запровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки. При цьому результативність розвитку освіти залежить насамперед від ефективної адаптації цієї галузі до ринкових перетворень [1, с. 182].

Однак адаптація загальної середньої, професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти до ринкових умов проходить досить складно. До основних проблем національної системи освіти належать недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці [2, с. 11–13].

Це пов'язано з тривалою економічною кризою в Україні у 1990–1999 рр., глибоким спадом обсягів виробництва в 2009 р., економічною кризою 2013–2014 рр., неналежним бюджетним фінансуванням освіти, науки та соціально-культурної сфери, вибором випускниками шкіл та їхніми батьками «модних» кон'юнктурних професій на ринку освітніх послуг, які не користуються попитом на ринку праці, з недостатньою зацікавленістю роботодавців у здійсненні якісної підготовки кадрів. Усе це зумовило наявність безробіття серед різних груп молоді, зокрема серед випускників шкіл, професійно-технічних і вищих навчальних закладів [1, с. 183].

Випуск кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах України зменшився з 449,9 тис. осіб у 1985 р. до 266,8 тис. осіб у 2000 р. Лише в 2000–2006 рр. спостерігалось деяке збільшення цього показника [1, с. 183]. Потім за даними Державної служби статистики України знову мало місце зменшення випуску кваліфікованих робітників, який у 2015 р. становив лише 165,0 тис. осіб, а в 2016 р. — 152,8 тис. осіб, тобто скоротився майже утричі порівняно з 1985 р. [3, с 11].

Дещо суперечлива картина спостерігається у сфері підготовки фахівців. Наприклад, випуск фахівців у вищих навчальних закладах I і II рівнів акредитації в Україні скоротився з 236,9 тис. осіб у 1985 р. до 79,1 тис. осіб у 2015 р., або в 3 рази. Незначне збільшення обсягів цього показника за даними Державної служби статистики України у 2002–2003 рр. було перервано його істотним зменшенням останніми роками. Цей процес продовжився і у 2016 р., в якому зазначений показник становив лише 73,4 тис. осіб [4, с. 7].

Водночас зазначене зменшення підготовки молодших спеціалістів було компенсовано за рахунок істотного розширення обсягів підготовки спеціалістів і магістрів у вишах III–IV рівнів акредитації. Так, за даними Державної служби статистики України випуск фахівців у цих навчальних закладах в Україні зріс з 150,6 тис. осіб у 1985 р. до 405,4 тис. осіб у 2015 р., або у 2,7 разу [4, с. 7]. У зв'язку зі змінами під час розробки статистичних спостережень у 2004 р. було зафіксовано зменшення випуску фахівців вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації. Починаючи з 2004 р. цей показник передбачав лише випуск фахівців (без тих, хто закінчив відповідний цикл навчання, зокрема бакалаврат, і продовжував навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

У подальшому випуск фахівців вищих навчальних закладів II–IV рівнів акредитації зростав до 2011 р. Це відбувалося завдяки збільшенню обсягів прийому студентів у зазначені навчальні заклади. З 2011 р. спостерігається стійка тенденція до зменшення випуску студентів вишів II–IV рівнів акредитації. Так, за даними Державної служби статистики у 2016 р. зазначений показник уже дорівнював 374,0 тис. осіб [4, с. 7].

Водночас порівняно з 1985 р. у кілька разів скоротилася чисельність працівників, які підвищували свій рівень кваліфікації у післядипломних навчальних закладах. Це була одна з причин, що негативно позначилася на рівні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств як на національному, так і світовому ринках. Така ситуація зумовлена кількісною та якісною незбалансованістю між прийняттям, випусками робітників і фахівців і попитом на них регіональних ринків праці. У нових соціально-економічних умовах для реалізації передбачених реформ у сфері економіки навчальні заклади мають адекватно переорієнтуватися щодо змісту, якості та напрямів підготовки кадрів [1, с. 183].

В Україні протягом останніх років спостерігається стійка тенденція щодо зменшення чисельності студентів вищих навчальних закладів і учнів профтехучилищ з розрахунку на 10 тис. наявного населення. Так, за даними Державної служби статистики України у 2015/16 навчальному році чисельність студентів вищих навчальних закладів –II рівнів акредитації з розрахунку на 10 тис. наявного населення становила 54 особи, а чисельність студентів навчальних закладів II–IV рівнів акредитації — 322 особи [4, с. 7]. Водночас чисельність учнів професійно-технічних навчальних закладах у розрахунку на 10 тис. населення становила лише 67 осіб [3, с. 11]. Співвідношення чисельності студентів вищих навчальних закладів – IV рівнів акредитації до чисельності учнів, слухачів ПТНЗ в Україні у 2015/16 навчальному році дорівнювало 5,6.

Найближчим часом негативно впливатиме на чисельність студентів закладів вищої освіти з розрахунку на 10 тис. населення кризова демографічна ситуація в Україні, посилення конкуренції на світовому ринку освітніх послуг та ін. вони зумовлять зменшення кількості випускників загальних середніх шкіл, можуть посилити їх відтік на навчання до вищих закладів освіти країн з розвиненою ринковою економікою. У той же час збереження підготовки робітничих кадрів у професійних навчальних закладах має спричинити подолання економічної кризи та забезпечення економічного зростання.

Наявність негативних тенденцій у сфері функціонування сучасної освіти та професійної підготовки кадрів обумовлюють актуальність реформування цієї системи, суттєвого збільшення витрат коштів на формування людських ресурсів з метою підвищення їх якості та забезпечення на цій основі конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Важливим кроком на цьому шляху стало прийняття Закону України «Про освіту» у 2017 році. Цим Законом встановлено, що держава забезпечує асигнування на освіту в розмірі не менше 7 % валового внутрішнього продукту [5, с.17].

Одним з основних напрямів реформування системи освіти є підвищення якості загальної середньої освіти. Законом України «Про освіту» визначено три рівні освіти загальною тривалістю 12 років. На теперішній час багато країн світу, на відміну від України, успішно впровадили середню освіту з такою тривалістю. Серед причин, що гальмували перехід вітчизняної школи на 12-річну школу, слід виділити відсутність для цього достатніх коштів, належної навчально-матеріальної бази, необхідної кількості спеціально підготовлених кваліфікованих педагогічних кадрів тощо.

Тому за належного фінансування галузі освіти в Україні є можливість не тільки вирішити зазначену проблему, а й створити сприятливі умови учням шкіл для здобуття профільної середньої освіти за академічним і профільним

спрямуванням. Академічне спрямування учнів 10-12-х класів на основі поглибленого вивчення окремих предметів з урахуванням здібностей, освітніх потреб та інтересів здобувачів середньої освіти має забезпечити для них сприятливі умови щодо продовження повноцінного навчання у вищих закладах освіти.

Водночас Законом України «Про освіту» передбачено, що професійне спрямування учнів 10–12-х класів орієнтоване на ринок праці на основі поєднання змісту освіти, визначеного стандартом профільної середньої освіти, та професійно орієнтованого підходу до навчання з урахуванням здібностей і потреб учнів [5, с. 11]. Це дозволить покращити якісний склад контингенту учнів професійних навчальних закладів і відповідним чином забезпечити в них підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для підприємств. При цьому здобуття профільної середньої освіти за будь-яким спрямуванням не повинне обмежувати можливості випускників загальної середньої школи на одержання освіти у вищих навчальних закладах.

Реформування професійно-технічної освіти вимагає прийняття на основі прийнятого Закону України «Про освіту» розробку та затвердження Закону України «Про професійну освіту». Чинний Закон України «Про професійно-технічну освіту», що був прийнятий в 1998 році, вже не відповідає реаліям ринкової економіки, не створює належних умов для посилення заінтересованості соціальних партнерів щодо підвищення якості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів.

На теперішній час встановлені такі рівні професійної (професійно-технічної) освіти: перший (початковий) рівень професійної освіти; другий (базовий) рівень професійної освіти; третій (вищий) рівень професійної освіти. Законом України «Про освіту» визначено, що на першому (початковому) рівні професійної освіти особа може здобути кваліфікації, що відповідають другому рівню Національної рамки кваліфікацій [5, с. 11].

Цим же Законом також встановлено, що на другому (базовому) рівні професійної освіти особа може здобути кваліфікації, що відповідають третьому рівню Національної рамки кваліфікацій, а на третьому (вищому) рівні професійної освіти особа може здобути кваліфікації, що відповідають четвертому рівню Національної рамки кваліфікацій [5, с. 11].

Для професійної освіти суттєвою проблемою, яка перешкоджає її подальшому розвитку, залишається низький статус робітничих професій у суспільстві, особливо серед випускників шкіл. Так, питома вага випускників 9-х класів, які продовжують навчання на перших курсах професійно-технічних навчальних закладах у групах, що дають після закінчення ПТНЗ загальну середню освіту, має виражену тенденцію до зниження.

Певним чином подолати негативний вплив цього чинника можна завдяки створення ефективної системи профорієнтації молоді на робітничі професії, на які є попит на ринку праці, забезпечення індивідуального підходу до надання профорієнтаційних послуг учням шкіл. Однак при здійсненні цієї роботи необхідно враховувати ті обставини, що формування економіки знань, подальша інтелектуалізація праці вимагатиме посилення ролі вищої освіти і відповідно більшої інтеграції професійної освіти з вищою.

Ускладнює підготовку кваліфікованих робітників фізично та матеріально застаріла навчально-матеріальна база ПТНЗ, недостатня кількість сучасних підруч-

ників і навчальних посібників, навчання учнів переважно за монопрофесіями. В той же час інноваційні підприємства потребують усе більше універсальних робітників. Тому підготовка робітників з інтегрованих (укрупнених) професій порівняно з монопрофесіями економічно рентабельніша. В. Радкевич вважає, що опанування цих професій дає змогу дістати широкий спектр кваліфікацій, професійних компетентностей і, як наслідок, зростає рівень професійної мобільності та адаптації персоналу підприємств до нових умов діяльності [6, с. 12].

Розв'язання вказаних проблем вимагає значного покращення фінансування закладів професійної освіти. Разом з тим здійснення перерозподілу повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами щодо функціонування професійної освіти негативно вплинуло на стан фінансування її навчальних закладів, обумовило зменшення кількості цих закладів освіти.

Так, у результаті передачі значної кількості професійно-технічних навчальних закладів органам місцевого самоврядування їх фінансування з 2016 року почалось здійснюватися за рахунок місцевих бюджетів, що суттєво погіршило їх фінансовий стан. З метою покращення фінансування закладів професійної освіти Законом України «Про освіту» визначено їх фінансування за рахунок коштів державного бюджету, в тому числі шляхом надання відповідних освітніх субвенцій, місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством [5, с. 17]. Крім того, в проекті Закону України «Про професійну освіту» доцільно передбачити сприятливі умови для створення дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання соціальних партнерів щодо підготовки робітничих кадрів у професійних закладах освіти.

Посиленню інтеграції професійної освіти з вищою сприятиме запровадження фахової передвищої освіти. Згідно Закону України «Про освіту» фахова передвища освіта здобувається на основі повної або базової середньої освіти. Її здобуття на основі базової середньої освіти здійснюється з одночасним здобуттям повної загальної середньої освіти та отриманням відповідного документа про повну загальну середню освіту. Система фахової передвищої освіти передбачає здобуття кваліфікацій, що відповідають п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій [5, с. 11].

Запровадження цим Законом фахової передвищої освіти обумовило збільшення кількості рівнів Національної рамки кваліфікацій з десяти до одинадцяти. Прикінцевими та перехідними положеннями Закону України «Про освіту» встановлено, що особи, які розпочали навчання за програмою підготовки молодшого спеціаліста до 2019 року включно, у разі успішного завершення навчання отримують диплом молодшого спеціаліста, який прирівнюється до диплома молодшого бакалавра. Особи, які розпочнуть навчання за програмою підготовки молодшого спеціаліста, починаючи з 2020 року, у разі успішного завершення навчання отримають диплом молодшого спеціаліста, що засвідчуватиме здобуття кваліфікації фахової передвищої освіти [5, с. 18].

Прийняття Закону України «Про освіту» призвело до певних змін і доповнень до Закону України «Про вищу освіту», що був прийнятий у 2014 році. Це, насамперед, стосується рівнів вищої освіти. Так, відповідно до Закону України «Про вищу освіту» у редакції 2014 року початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти відповідав п'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки

кваліфікацій, то тепер за поточною редакцією Закону України «Про вищу освіту» — шостому рівню [7].

Стосовно першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, то зараз він відповідає не шостому, а сьомому рівню Національної рамки кваліфікацій. Водночас другий (магістерський) рівень вищої освіти, відповідає уже восьмому, а не сьомому рівню Національної рамки кваліфікацій. Третій (освітньо-науковий/ освітньо-творчий) рівень вищої освіти відповідає дев'ятому, а не восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій. Науковий рівень вищої освіти тепер відповідає десятому, а не дев'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій.

Гострою проблемою функціонування вищих навчальних закладів в Україні залишається їх недостатнє фінансування, що в свою чергу негативно позначається на рівні їх навчально-матеріальної бази, упровадженні активних інноваційних методів навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, забезпеченості кваліфікованими науково-педагогічними працівниками і якості підготовки фахівців з вищою освітою.

Відповідно до чинного законодавства, фінансування вищих навчальних закладів державної власності здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковано виші, відповідно до державного замовлення на підготовку кадрів. Діяльність навчальних закладів, що фінансуються за рахунок державного бюджету, може проводитись із залученням додаткових джерел фінансування, з-поміж яких важливу роль мають відігравати кошти, отримані від реалізації наукових розробок. Залучені позабюджетні кошти спрямовуються на виконання статутної діяльності вишу.

Фінансування діяльності комунального вищого навчального закладу здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів органом виконавчої влади, якому підпорядкований цей навчальний заклад. Фінансування роботи вишу іншої форми власності проводиться його засновником. Разом з тим на теперішній час цих коштів недостатньо для повноцінного функціонування вищої школи.

З метою покращення стану фінансування закладам вищої освіти дозволено відповідно до свого статусу надавати громадянам і юридичним особам платні послуги у сфері освіти й пов'язаних з нею інших сферах діяльності, якщо це не заважає його основній діяльності. Види, умови та обсяги надання платних послуг державним навчальним закладом підлягають ліцензуванню й контролю. Але можливості збільшення обсягів фінансування за рахунок надання громадянам платних послуг обмежені зараз низькою платоспроможністю населення України, посиленням конкуренції на світовому ринку освітніх послуг.

Збільшення обсягів фінансування закладів вищої освіти за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів має сприяти не тільки оновленню навчально-методичного забезпечення навчального процесу і матеріально-технічної бази навчальних закладів, а й покращенню наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, притоку молоді на посади науково-педагогічних працівників.

Однак досить низький рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників вишів, стипендій аспірантів негативно впливає на престиж і привабливість професій науково-педагогічних працівників, підготовку наукових кадрів. За даними Державної служби статистики в Україні у 2016 році порівняно з 2010 роком прийом в аспірантуру зменшився на 36 %. З випущених у 2016 році аспірантів лише 25,5 % захистили дисертації [8, с. 4]. При цьому з багатьох наукових спеці-

альностей при прийомі в аспірантуру практично відсутній конкурс. Гальмування притоку молоді на посади науково-педагогічних працівників негативно впливає на якість підготовки фахівців з вищою освітою, знижує конкурентоспроможність вітчизняних закладів вищої освіти на світовому ринку освітніх послуг.

Законом України «Про освіту» передбачений подальший розвиток освіти дорослого населення впродовж життя. Цим Законом визначені такі складники освіти дорослих: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток; будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою [5, с. 11].

Відповідно до цього Закону післядипломна освіта включає: спеціалізацію — профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності; перепідготовку — освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями); підвищення кваліфікації — набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань; стажування — набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань [5, с. 11].

До проблем, що ускладнюють функціонування закладів післядипломної освіти, необхідно віднести відсутність до теперішнього часу Закону України «Про післядипломну освіту». Це негативно позначається на професійному розвитку дорослого зайнятого населення. Зазначений Закон має забезпечити права дорослих громадян на післядипломну освіту і визначити державну політику у сфері післядипломної освіти, встановити правові, організаційні, регуляторні, фінансові та інші засади функціонування системи післядипломної освіти. Він має визначити систему післядипломної освіти, організацію навчально-виховного процесу, наукову та навчально-методичну діяльність закладів післядипломної освіти, фінансово-економічні відносини в системі післядипломної освіти [1, с. 364].

Роль держави в організації підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників і фахівців має бути спрямованою на забезпечення у післядипломних закладах освіти зв'язку навчання з процесами запроваджень інновацій, ринкових перетворень, структурною перебудовою економіки. післядипломна освіта має орієнтуватися на перспективні сфери трудової діяльності відповідно до попиту ринку праці, забезпечувати дотримання вимог професійних та освітніх стандартів [1, с. 364].

В Україні ще нема закону про освіту дорослих. Між тим становлення економіки знань, запровадження безперервного навчання впродовж життя, старіння населення підвищують вимоги до самоосвіти громадян. З цією метою державними органами, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян, самими громадянами створюються відкриті та народні університети, «університети третього віку» для людей поважного віку, лекторії, бібліотеки, центри, клуби, теле-, радіонавчальні програми тощо. Самоосвіта громадян стає важливою складовою освіти дорослих [1, с. 212].

Тому заслуговує на увагу позитивний досвід країн, де успішно функціонує законодавство у даній сфері, зокрема Німеччини. Так, Законом Нижньої Саксонії про освіту дорослих визначено, що освіта для дорослих — самостійна, рів-

ноправна частина народної освіти. Вона охоплює загальну, політичну, культурну та професійну освіту. Її завданням є консультації з питань освіти, а також проведення заходів для зміцнення особистості, організації переходу від загальної до професійної освіти і продовження або відновлення організованого навчання [9, с. 100–105]. Прийняття Закону України «Про освіту дорослих» має суттєво покращити стан справ у зазначеній сфері.

Висновки. Система освіти та професійної підготовки кадрів в Україні потребує суттєвого реформування, тому що її адаптація до сучасних ринкових умов відбувається повільно та складно. Недостатнє фінансування системи освіти та професійної підготовки обумовлює зниження якості підготовки кадрів, рівня професійного розвитку персоналу організацій, що негативно впливає на ефективність використання людського капіталу, знижує конкурентоспроможність вітчизняної економіки. Вдосконалення чинної правової та нормативної бази системи освіти та професійної підготовки мають сприяти усуненню цих недоліків та підвищенню ефективності функціонуванню цієї системи.

Література

1. *Савченко В. А*. Розвиток персоналу : підручник / В. А. Савченко. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : КНЕУ, 2015. — 505, [7] с.

2. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 р. № 344/2013 // Урядовий кур'єр. — 2013. — № 117. — С. 11–13.

3. Статистичний бюлетень «Продовження навчання та здобуття професій». Архів. 2016 рік. / Державна служба статистики України. — К., 2017. — 26 с.

4. Статистичний бюлетень «Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України». Архів. 2016 рік / Державна служба статистики України. — К., 2017. — 204 с.

5. Закон України «Про освіту» // Голос України. — 2017. — № 178–179. — С. 10–22.

6. *Радкевич В.* Підприємства дедалі більше потребують універсальних робітників / В. Радкевич // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 200. — С. 12.

7. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. Режим доступу : // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18

8. Статистичний бюлетень «Підготовка наукових кадрів». Архів. 2016 рік. / Державна служба статистики України. — К., 2017. — 42 с.

9. Освіта дорослих в Україні через призму європейського досвіду : зб. матеріалів // Проект «Поліпшення якості життя в Україні через розвиток освіти дорослих та навчання протягом життя». — К., 2011. — 117 с.

References

1. Savchenko V. A. Staff development: a textbook / V.A Savchenko. — 2nd form, processing. and add. — K. : KNEU, 2015 — 505, [7] p.

2. Decree of the President of Ukraine "On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2021" dated June 25, 2013 No. 344/2013 // Uryadovy Courier. — 2013. — No. 117. — P. 11–13.

3. Statistical Bulletin "Continuation of study and occupation". Archive. 2016 year // State Statistics Service of Ukraine. — K., 2017. — 26 p.

4. Statistical bulletin "Basic indicators of activity of higher educational institutions of Ukraine". Archive. 2016 year // State Statistics Service of Ukraine. — K., 2017. — 204 p.
5. Law of Ukraine "On Education" // Holos Ukrayiny. — 2017. — № 178–179. — P. 10–22.
6. Radkevich V. Businesses are increasingly in need of universal workers / V. Radkevich // Uryadovy Courier. — 2012. — No. 200. — P. 12.
7. Law of Ukraine "On Higher Education" [Electronic resource]. Access mode: // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18
8. Statistical bulletin "Training of scientific personnel". Archive. 2016 year // State Statistics Service of Ukraine. — K., 2017. — 42 p.
9. Education of adults in Ukraine through the prism of European experience: materials // Project "Improving the quality of life in Ukraine through the development of adult education and lifelong learning". — K., 2011. — 117 p.

УДК 364.45

Барабаш Ю.Ю.,
науковий співробітник,
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості
населення Мінсоцполітики та НАН України
yulia_b84@ukr.net
Барабаш Ю.Ю.,
научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт труда и занятости
населения Минсоцполитики и НАН Украины
Barabash Y.Y.,
Researcher,
The scientific research institute of labor and employment
of the population of the Ministry of social policy of Ukraine
and National academy of science of Ukraine

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ОБСЛУГОВУВАННЯ В ІНТЕРНАТНИХ УСТАНОВАХ: ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ ТА КРАЩІ СВІТОВІ ПРАКТИКИ

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ОБСЛУЖИВАНИЯ В ИНТЕРНАТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ РЕАЛИИ И ЛУЧШИЕ МИРОВЫЕ ПРАКТИКИ

WAYS OF OPTIMIZATION OF SERVICE IN INTEGRATED INSTITUTIONS: NATIONAL REALITIES AND THE BEST WORLD PRACTICES

У статті розглянуто аналіз показників задоволеності отримувачів соціальних послуг в інтернатних установах на базі дослідження та проведено короткий аналіз міжнародного досвіду переходу від стаціонарного типу обслуговування до інших форм і методів надання послуг.

© Ю.Ю. Барабаш, 2018

В статье рассмотрен анализ показателей удовлетворенности получателей социальных услуг в интернатных учреждениях на базе исследования и проведен краткий анализ международного опыта перехода от стационарного типа обслуживания к другим формам и методам предоставления услуг.

The article analyzes the indicators of satisfaction of recipients of social services in residential institutions on the basis of the study and provides a brief analysis of the international experience of transition from stationary type of service to other forms and methods of service provision.
The analysis of the degree of satisfaction with the quality of service is conducted with the aim of identifying the main directions of improving the quality of service provided in the institution and for the consistent actions of the staff of the institution.

Ключові слова. Соціальні послуги, інтернатні установи, методичні рекомендації, обслуговування, підопічні.

Ключевые слова. Социальные услуги, интернатные учреждения, методические рекомендации, обслуживание, подопечные.

Keywords. Social services, boarding schools, methodical recommendations, services, wards.

Вступ. Демографічні зміни, що відбуваються в розвинених країнах, свідчать про стрімке зростання відносної частки і абсолютного числа літніх людей. В умовах відносного скорочення народжуваності відбувається процес старіння населення, що породжує комплекс складних проблем. Особи похилого віку та особи з інвалідністю перебувають у фокусі соціальної політики як України так і всіх розвинених країн. Основне завдання полягає в тому, щоб оптимізувати витрати на стаціонарне обслуговування цих груп населення та допомогти соціально адаптуватися до сьогодення. Урядами систематично вживаються соціально-економічні заходи, спрямовані на те, щоб особи похилого віку та особи з інвалідністю якомога довше продовжували жити і отримували необхідну допомогу.

Виходячи з того, що Україна наразі перебуває в стадії трансформації та побудові нових напрямів розвитку країни, данна тематика є надзвичайно актуальною. На замовлення Міністерства соціальної політики України у 2011[4] році та у 2017[5] році НДІ ПЗН були проведені анкетні опитування підопічних інтернатних установ.

Постановка завдання. Метою статті є метод визначення оптимізованих підходів до обслуговування в інтернатних установах для якості та рівня життя підопічних і короткий огляд досвіду розвинених країн, щодо переходу від стаціонарного типу обслуговування до нових методів і форм надання послуг.

---

[4] Опитування проводилось з травня 2011 року по вересень 2011 року в 17 областях України, АР Крим, м.Києві та м.Севастополі, які репрезентують регіони України.

Згідно розрахункової вибіркової моделі було опитано 1936 респондентів віком від 18 років, відповідно визначених категорій одержувачів соціальних послуг: 1) громадяни похилого віку, які не здатні до самообслуговування; 2) одинокі хворі громадяни, які не здатні до самообслуговування; 3) одинокі інваліди, старші за 18 років, які не здатні до самообслуговування.

[5] Опитування підопічних інтернатних установ проводились (методом анкетування) в період з квітня по червень 2017 року.

Згідно розрахункової вибіркової моделі було опитано 1382 підопічних інтернатних установ. в опитуванні підопічних взяли участь 138 інтернатних установ. Анкетуванням охоплено 23 області України (окрім Житомирської) та м. Київ (окуповані території, через об'єктивні причини, не представлені в опитуванні).

Результати дослідження. Одним з найголовніших питань була якість обслуговування в установі. Так підопічних запитували — чи задоволені вони якістю обслуговування в установі; зміни щодо рівня задоволеності якістю обслуговування наведені далі в табл. 1.

Таблиця 1

РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПІДОПІЧНИХ ЯКІСТЮ ОБСЛУГОВУВАННЯ В УСТАНОВІ, %

		2011	2017
1	зовсім не задоволений	0,1	1,0
2	скоріше не задоволений	2,7	2,9
3	скоріше задоволений	23,6	37,6
4	цілком задоволений	67,2	52,7
5	важко відповісти	6,3	5,3

Виходячи з варіантів відповідей ми бачимо певні зміни щодо перетікання відсотків, які відбулись між варіантами «скоріше задоволений» (набрав 14 %) і «цілком задоволений» (втратив 14,5 %). Рівень задоволеності якістю обслуговування знизився, але залишився в межах позитивних відповідей.

Процес обслуговування в установі порівнюється за такими окремими складовими як «відповідність потребам підопічного», «регулярність надання послуг» та «повнота, достатність обслуговування» (табл. 2).

Таблиця 2

РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПІДОПІЧНИХ ОКРЕМИМИ СКЛАДОВИМИ ПРОЦЕСУ ОБСЛУГОВУВАННЯ В УСТАНОВІ, %

	так		частково		ні		важко відповісти	
	2011	**2017**	**2011**	**2017**	**2011**	**2017**	**2011**	**2017**
відповідність потребам підопічного	45,9	75,5	36,8	16,9	5,7	1,7	11,4	1,3
регулярність надання послуг	53,1	71,1	37,2	17,1	4,6	1,9	4,9	1,7
повнота, достатність обслуговування	55,1	52,3	36,4	37,2	1,8	1,2	6,4	0,9

Як бачимо, за двома першими складовими відбулося зменшення (в два рази) відповідей у варіанті «частково», і суттєвий зріст відсотків у відповіді «так». Тобто, за даними складовими суттєво підвищився рівень задоволеності підопічних. А розподіл відповідей щодо «повноти, достатності обслуговування» фактично не змінився.

З опитування 2011 року можна виокремити частину показників щодо обслуговування в інтернатній установі, які мають місце і в анкеті 2017 року. Їх всього п’ять, один стосується умов проживання в установі, інші чотири — роботи персоналу. Оцінки за цими показниками наведено у табл. 3. Оцінки 2017 року дещо нижчі по всіх показниках, продивляючись дані одномірних розподілів, було ви-

явлено, що дане зниження відбулось за рахунок перетікання відсотків від оцінки «відмінно» до «добре».

Таблиця 3

ОЦІНКА ОБСЛУГОВУВАННЯ В УСТАНОВІ ЗА ОКРЕМИМИ ПОКАЗНИКАМИ

	назва показника	2011	2017
1	умови проживання в установі	4,71	4,51
2	наявність необхідних спеціалістів	4,55	4,23
3	рівень професіоналізму персоналу	4,71	4,52
4	доброзичливе ставлення з боку персоналу	4,82	4,6
5	швидкість реагування на потреби підопічного	4,69	4,42

Дивлячись на відповіді постає питання — за рахунок яких чинників відбулось хай і не суттєве, але зниження оцінок загального рівня задоволеності обслуговуванням? Можливо, через певні соціально — економічні труднощі останніх років змінюється якість обслуговування, можливо підопічні стають більш вимогливими, можливо в дослідженні 2017 року були надані більш відверті відповіді тощо. У будь-якому разі, по одному чи в комплексі, зазначені чинники чи інші, але постає питання про запровадження постійного моніторингу якості обслуговування.

З табл. 4 видно, що підопічні високо оцінюють результати обслуговування в контексті вирішення проблемної життєвої ситуації. Як бачимо, розподіл по роках фактично не змінився. Вони чудово розуміють безальтернативність обслуговуванню в інтернатній установі, приймаючи життєву ситуацію і вдячні тому, що є. Зокрема, в анкетах часто надавалась інформація, що як би не установа, вони б давно були на вулиці/кладовищі. Усвідомлення цього є стабільним.

Таблиця 4

СТУПІНЬ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМНОЇ ЖИТТЄВОЇ СИТУАЦІЇ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ОБСЛУГОВУВАННЯ, %

	2011	2017
цілком допомагає	48,7	43,2
переважно допомагає	37,1	39,6
переважно не допомагає	1,6	1,2
взагалі не допомагає	0,8	0,6
важко відповісти	11,5	10,3

Останніми результатами для порівняння є чинники, що можуть суттєво вплинути на підвищення якості обслуговування в установі. Порівнюючи ранги, що були присвоєні чинникам в різні роки опитування (табл. 5), бачимо — незмінним є перше місце у «збільшення штату працівників». Напевно для більшості підопічних такий вибір обумовлений ситуацією, коли нездатність до самообслуговування підвищує потребу у постійній сторонній допомозі, піклуванні та увазі, що може бути реалізоване лише за умови достатньої кількості персоналу.

З одного боку — це цілком логічно, з іншого — неможливо реалізувати в умовах обмежених ресурсів.

Таблиця 5

РАНГОВИЙ РОЗПОДІЛ ЧИННИКІВ, ЩО МОЖУТЬ СУТТЄВО ВПЛИНУТИ НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ В УСТАНОВІ

	ранг	
	2011	**2017**
збільшення штату працівників	1	1
розширення переліку послуг	2	4
орієнтація на потреби підопічних	4	3
посилення контролю за якістю обслуговування	5	5

Серед лідерів показників, як ми бачимо, зберегли свої позиції варіанти «розширення переліку послуг» та «орієнтація на потреби підопічних». Відповідь «посилення контролю за якістю обслуговування» не піднімається вище п'ятого місця. Для підопічних інтернатних установ пріоритетність чинників, які можуть вплинути на підвищення якості обслуговування, є незмінною, отже, формується певна стабільна потреба, запит, що акцентує увагу на конкретних заходах у процесі обслуговування [1].

Отже, потреба є і буде, але треба змінювати умови діяльності інтернатних установ, багато питань залишаються відкритими. Тому постає необхідність в оптимізації діяльності в інтернатних установах, пошуку нових підходів і форм обслуговування. Багато розвинених країн уже пройшли цей шлях і їх досвід буде цікавим і доречним. Наприклад у США вже в 70-і роки були виділені дотації на здійснення дослідницьких програм для підопічних інтернатних установ. Мета експерименту полягала у тому, щоб вишукати економніші форми стаціонарного догляду у великих інтернатних установах. Сьогодні значного поширення набувають нові форми соціального обслуговування, що являють собою розвинену систему спеціальних організацій, об'єднаних територіально, які забезпечують потреби осіб похилого віку та осіб з інвалідністю відповідно до їх специфічних потреб. Ці нові інституціональні заклади отримали назву «поселення по догляду за престарілими» [2].

Найбільша категорія з усіх існуючих у Великобританії будинків-інтернатів призначена для осіб похилого віку, які не мають сімей, або якщо їх родичі не можуть доглядати за ними, навіть якщо їм надана допомога соціальних служб, що працюють за місцем проживання. В інших будинках здійснюється догляд за людьми з особливими потребами, такими як сліпота, глухота, розумові недоліки, але більша частина будинків для осіб похилого віку та осіб з інвалідністю — не спеціалізованого типу.

Забезпечення також надається для активніших резидентів для здійснення догляду за ними в спеціальних поселеннях, які, по суті, являють собою групи маленьких будиночків, квартир або одноповерхових будівель з верандою, де мешканці можуть жити незалежно, їм надаються різного роду зручності, а доглядач, який проживає за місцем служби, надасть їм термінову допомогу у разі потреби.

До числа найпоширеніших організаційних форм надання соціальної допомоги у Великобританії особам похилого віку та особам з інвалідністю слід віднести "соціальні клуби" або "соціальні кафе", зазвичай створені релігійними та суспільно-благодійними організаціями. Основні напрями їх роботи — організація спілкування, дозвілля, надання недорогих обідів, медичних, юридичних, соціально-психологічних консультацій. Єдиної структури або програми діяльності цих установ немає. Деякі клуби мають медичні та фізіотерапевтичні кабінети, зали лікувальної фізкультури, кімнати соціальних працівників, інші тільки їдальню або приміщення для відпочинку.

Заслуговує на увагу досвід, накопичений по створенню оптимальних умов проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю. У тих випадках, коли житло перестає відповідати їх потребам, місцеві органи влади або громадські організації можуть провести переобладнання житла або надати за помірну плату спеціально пристосовані квартири, оснащені засобами зв'язку з працівниками служби допомоги або з родичами. При наявності в одному районі великого числа переобладнаних для резидентів квартир територіальні комітети соціальних послуг часто вводять оплачувану посаду спеціального керуючого таким житловим фондом, причому нерідко він має медичну освіту і може при необхідності надати першу медичну допомогу, що дозволяє уникнути направлення людини до інтернатної установи та знижує навантаження на установи.

У Японії, як в одній з високорозвинених країн, тривалість життя за період після Другої світової війни суттєво зросла. Зміна демографічної ситуації спричинила і вдосконалення системи соціального обслуговування осіб похилого віку та осіб з інвалідністю. Різні служби охорони здоров'я для осіб від 40 років і більше діють на місцевому рівні. Медична допомога особам віком від 65—70 років і 70 років і старше забезпечується місцевою владою і через системами страхування. На даному етапі політика в сфері соціального обслуговування передбачає швидкий розвиток мережі проміжних між будинком і госпіталем медико-соціальних установ для осіб похилого віку [3].

Узагальнюючи досвід розвинених країн щодо оптимізації стаціонарного догляду, можна виділити *найпоширеніші типи поселень*:

- *будинки сімейного догляду (FCR)* — житловий будинок, у якому проживає від 2 до 6 резидента, допомага надається навченим персоналом із спеціалізованих соціальних агентств, благодійних асоціацій або волонтерів. Поселення складається з кількох або великого числа будинків сімейного догляду. Фінансування спільне — частіну сплачує держава, частіну сам проживаючий, тако ж можливе повне фінансування за рахунок Міністерства охорони здоров'я, коштів соціального страхування чи федеральних програм медичного страхування осіб похилого віку;
- *добровільні поселення з асистанською допомогою (ALF)* — являє собою проміжну форму поселень між будинками незалежного проживання і інтернатними установами. Забезпечується допомога у повсякденному житті резидента, управлінні або контролі за лікуванням, наданні індивідуальних медичних послуг підготовленим персоналом. Поселення може організовуватися всередині одного великого будинку або складатися з кількох окремо розташованих будинків для невеликих груп проживаючих чи безлічі апартаментів для індивідуального проживання та догляду. Передбачена централізована кухня та їдальня, які

надають триразове харчування, хоча є можливість самостійно готувати. Постійного медичного персоналу та спеціального медичного обладнання для моніторингу немає, виклик лікаря здійснюється в цілодобовому режимі по телефону або по e-mail;

- *будинки сестринського догляду або будинки престарілих (SNU)* — включає будинки престарілих, спеціалізовані санаторії з кваліфікованим доглядом, що забезпечують проживання для осіб які потребують постійного догляду і мають значні проблеми у повсякденній діяльності. Фінансування поселень здійснюється по — різному;

- *пенсійні спільноти безперервного догляду (CCRCs)* — ці типи поселень, також відомі як спільноти довічного догляду, є одним з видів поселень, де потрібно одночасно багато різних типів догляду, включаючи асистанський догляд, допомога при незалежному проживанні і сестринському догляді. Всі ці види догляду можуть бути зібрані в одному поселенні, що несе в собі ознаки всіх раніше розглянутих типів. Служби, що забезпечують різні рівні догляду, можуть бути розташовані на різних поверхах або в різних частинах будівель, а також у суміжних будівлях, таких як одноповерхові апартаменти, котеджі, середньо- і малоповерхові будівлі, приміщення типу кампуса. Основним джерелом фінансування є пожертвування благодійних організацій і приватні вкладення осіб, однак поселення цього типу є дорогими, тому доступні не для всіх, оскільки, не фінансуються в рамках державних програм [4].

Висновки. Як показав аналіз, оцінювання якості обслуговування було необхідним для того, щоб зрозуміти які є недоліки в інтернатних установах України. Акумулюючи відповіді ми бачимо, що обслуговування в установах потребує нових та інноваційних форм і методів удосконалення. Він повинен охопити всі сфери життєдіяльності (харчування, проживання, соціальне оточення, медичне обслуговування, вільний час та інше). Основною метою опираючись на світовий досвід повинно стати підвищення незалежності осіб похилого віку та осіб з інвалідністю шляхом надання їм грошових виплат на покупку догляду у своєму власному будинку чи для оплати догляду в інтернатних установах. Оптимізація системи значно полегшить навантаження на місцеві бюджети. Враховуючи досвід більшості розвинених країн і країн з трансформаційною економікою у деяких країнах досягнуто значного зменшення витрат на стаціонарний догляд.

Повністю відмовитись від стаціонарних установ Україна наразі не може, так як це повлече за собою вивільнення великої кількості працівників і підопічних. Тому для якіснішого надання послуг в інтернатних установах пропонується зробити таке:

- *приміщення* — привести всі приміщення до Державних будівельних стандартів, забезпечити наявність пандусів, підйомних пристроїв, звукових, тактильних і візуальних пристроїв, провести реконструювання вбиральних кімнат з урахуванням усіх потреб підопічних, встановити кнопку екстренного виклику персоналу біля кожного, провести утеплення приміщень як зовні, так і всередині, відмовитись від використання слизьких та об’ємних матеріалів;

- *харчування* — збільшити кількість прийомів їжі від 3-х до 5—6-ти разів на добу, переглянути та розширити меню, облаштувати кімнату для самостійного приготування їжі, на території чи в приміщенні установи встановити магазин;

- *проживання* — кімнати повинні бути розраховані на одного чи трьох проживаючих не більше, постільні принадлежності, одяг, натільна білизна, взуття повинно бути зрузним, відповідати розміру та з натуральних тканин, меблі повинні бути не старими та поламаними;

- *адміністрація* — інформаційна відкритість, співпрацювати з іншими закладами та спільнотами в тому числі міжнародними, збільшити кількість штату, підвищювати кваліфікацію співробітників, використовувати передові інноваційні технології.

Література

1. НДР «Розроблення проекту методичних рекомендацій щодо підвищення якості обслуговування підопічних, які проживають в інтернатних утановах системи соціального захисту населення, та усунення недоліків в організації обслуговування»// — К.: НДІ ПЗН., 2017. — С. 85–88.
2. Зарубежный опыт обслуживания пожилых и престарелых людей. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://otherreferats.allbest.ru/sociology/00103151_0.html
3. Зарубежный и отечественный опыт социальной работы. — М.: Социально-технологический институт, 1999 г.
4. *Попович Л.Д.* Новые формы оказания медицинской помощи населению старших возрастных групп и инвалидам в зарубежных странах. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ni-s-in.ru/d/90807/d/pomosch_pozhilym_i_invalidam.pdf, стр. 5–14.

References

1. NDR (2017) Rozroblennya proektu metodychnykh rekomendatsiy shchodo pidvyshchennya yakosti obsluhovuvannya pidopichnykh, yaki prozhyvayut' v internatnykh utanovakh systemy sotsial'noho zakhystu naselennya, ta usunennya nedolikiv v orhanizatsiyi obsluhovuvannya [GDR Development of draft methodological recommendations for improving the quality of service of the wards living in boarding schools in the system of social protection of the population and eliminating disadvantages in the organization of the service]. Kyiv: [in Ukrainian].
2. Zarubezhnuy oput obsluzhyvanyya pozhylukh y prestarelukh lyudey (2011) [Foreign experience in servicing elderly and elderly people, [Online], available at: http://www.otherreferats.allbest.ru/sociology/00103151_0.html
3. Zarubezhnuy y otechestvennuy oput sotsyal'noy rabotu (1999) [Foreign and domestic experience of social work], — Socio-technological institute.
4. Popovich L.D. (2012), New forms of medical care for the population of older age groups and people with disabilities in foreign countries. — [Online], available at: http://ni-s-in.ru/d/90807/d/pomosch_pozhilym_i_invalidam.pdf, pp. 5–14.

Стаття надійшла до редакції 16.01.18 р.

УДК 364.45

Болюбах В.В.,
старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України та НАН України
vbolubah@gmail.com
Болюбах В.В.,
старший научный сотрудник
Научно-исследовательского института труда и занятости населения
Министерства социальной политики Украины и НАН Украины
Bolyubah V.V.,
Senior Researcher
Research Institute of Labor and Employment of the Population
Ministry of Social Policy of Ukraine

ПРАЦЕТЕРАПІЯ ДЛЯ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ В УМОВАХ ІНТЕРНАТНОЇ УСТАНОВИ: СПЕЦИФІКА ТА МОЖЛИВОСТІ

ТРУДОТЕРАПИЯ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАТОВ: СПЕЦИФИКА И ВОЗМОЖНОСТИ

PRACTICE FOR PERSONAL SKILLS IN THE CONDITIONS OF THE INTERNET INSTALLATION: SPECIFICITY AND POSSIBILITIES

У статті досліджено поняття працетерапії для підопічних осіб похилого віку в інтернатних установах системи соціального захисту. Адекватне та своєчасне задоволення індивідуальних потреб громадян похилого віку покликане забезпечити компенсацію наявних обмежень життєдіяльності та вимагає пошуку найбільш ефективних шляхів і засобів вирішення проблем в умовах проживання в інтернатній установі. Одним із таких напрямів і є впровадження такої соціальної технології, як працетерапія, що дозволяє адаптувати індивіда до зміни умов в особистому та суспільному житті, які відбуваються внаслідок вікових обмежень, захворювання, інвалідності тощо.

В статье исследовано понятие трудотерапии для пожилых людей в интернатных учреждениях системы социальной защиты. Адекватное и своевременное удовлетворение индивидуальных потребностей граждан пожилого возраста призвано обеспечить компенсацию имеющихся ограничений жизнедеятельности и требует поиска наиболее эффективных путей и средств решения проблем в условиях проживания в интернатном учреждении. Одним из таких направлений и является внедрение такой социальной технологии, как трудотерапия, которая позволяет адаптировать индивида к изменению условий в личной и общественной жизни, происходящих вследствие возрастных ограничений, заболевания, инвалидности и т.п.

The article explores the concept of occupational therapy for elderly people in residential institutions of the social protection system. Adequate and timely satisfaction of the individual needs of elderly citizens is called upon to provide compensation for existing life limitations and requires the search for the most effective ways and means of solving problems in a residential setting. One such area is the introduction of a social technology such as occupational therapy that allows the individual to adapt to a change in the conditions in personal and public life that occur due to age restrictions, diseases, nvalidnosti and the like.

Ключові слова. Соціальний захист, заходи соціальної реабілітації, інтернатні установи, особи похилого віку, соціальна робота, організація працетерапії, процес, результати, практика, ефективність.

Ключевые слова. Социальная защита, способы социальной реабилитации, интернатные учреждения, граждане пожилого возраста, социальная работа, организация трудотерапии, процесс, результаты, практика, эффективность.

© В.В. Болюбах, 2018

Key words. Social protection, measures of social rehabilitation, boarding schools, elderly citizens, social work, organization of occupational therapy, process, results, practice, efficiency.

Вступ. Значна частина інтернатних установ системи соціального захисту для осіб похилого віку — це багатопрофільні заклади, здатні надавати різноманітні за видами й формами послуги. Однак пріоритетним напрямком соціальної роботи з особами похилого віку залишається організація життєвого середовища підопічних, здійснювана таким чином, щоб у літньої людини завжди була можливість вибору способів взаємодії з цим середовищем.

Літні люди — це не об'єкт діяльності різноманітних соціальних служб, а суб'єкт, який приймає рішення. Свобода вибору породжує відчуття захищеності, впевненості в завтрашньому дні. Звідси випливає необхідність різноманітних технологій соціальної роботи з людьми цієї категорії. Серед таких можна виділити працетерапію, яка дозволяє максимально продовжити перебування літніх людей у звичному для них середовищі та підтримувати їх особистий і соціальний статус [7].

Постановка завдання. Особи похилого віку, які перебувають в умовах інтернатної установи, — це своєрідна сукупність людей, вимушено об'єднаних схожими, подібними умовами проживання та обмеженим режимом тривалого перебування. Більшість з них не проявляють інтересу до повсякденної діяльності, і, навіть, якщо деякі з них самі можуть себе обслуговувати, вони зазвичай звертаються за допомогою до співробітників інтернату, щоб це зробили за них [9]. Зазначені особи відмовляються проявляти хоча б якусь активність тоді, коли вони можуть продовжувати жити повноцінним життям, займаючись продуктивною діяльністю. Втрата інтересу до діяльності здебільшого пов'язана з відсутністю цілеспрямованості або зменшенні надії наприкінці життя. Крім того, коли людина старіє, то активне спілкування та помірне фізичне навантаження ведуть до поліпшення стану її здоров'я [13].

Разом із тим, будинок-інтернат (пансіонат) для громадян похилого віку являє собою соціальну установу. Тому, цілком очевидно, що основними завданнями інтернатної установи через призму соціальної складової виступають: створення сприятливих умов життя; організація догляду за проживаючими, надання їм медичної допомоги та організація працетерапії [1].

Зауважимо, що життєва активність літньої людини проявляється, в основному, у задоволенні різного роду особистих інтересів і виконанні корисної, соціально значущої діяльності в умовах інтернату. Зазначена категорія громадян має доволі значний перелік особистісних проблем, котрі суттєво обмежують їх активність. Найактуальнішими виступають: дефіцит спілкування, незадоволення окремими сферами життя, поступове погіршення здоров'я тощо. Тому важливого значення у вирішенні проблеми набуває соціальна реабілітація із включенням у цей процес елементів посильної праці.

Соціальна реабілітація засобами працетерапії носить специфічний характер — вона не ставить за мету оволодіння професійними навичками, хоча в окремих випадках це не виключено. Головне завдання полягає в організації трудової зайнятості та суспільно-корисної діяльності. Для реалізації цих завдань, зазвичай, створюються лікувально-трудові майстерні або підсобні господарства, а також може здійснюватися працевлаштування [10].

Працетерапія розуміється як організація цілеспрямованої діяльності людини, що будується на принципах виробничих відносин, в якій досягається створення суспільно корисного продукту. При дотриманні цих принципів у процесі працетерапії вирішуються не менш важливі інші завдання, які носять характер психологічного впливу, сприяють адаптації літніх людей до нових умов, оскільки в ході працетерапії виникають і закріплюються міжособистісні зв'язки [11]. Працетерапія має важливе реабілітаційне та профілактичне значення у протистоянні суїцидів, депресії, нервово-психічних розладів [4].

Результати дослідження. Проведення працетерапії в інтернатній установі ґрунтується на повазі до особистості кожного підопічного з урахуванням його потреб, рівня соціального функціонування, наявного реабілітаційного потенціалу, а також з дотриманням законодавства. Разом із тим, це сприяє розвитку особистості підопічних, зацікавленості у придбанні кваліфікації, формуванню та закріпленню позитивного ставлення до праці [3].

Зазвичай, психічно-інтелектуальні активні люди та фізично рухливі особистості старіють значно повільніше: діяльність перешкоджає старінню, а старіння затримується при наявності активного способу життя. У зв'язку з цим, при організації способу життя та зайнятості підопічних доцільно змістити акценти від тривалого спокійного сидіння на диванах на користь рекомендації працетерапії. Адже, тільки рух з урахуванням, звичайно, соматичного стану дозволить запобігти, полегшити, а може й позбутися від недуг і відчути радість буття.

При організації працетерапії важливо враховувати психологічну та матеріальну зацікавленість людини при виконанні навіть найелементарніших видів праці. Крім того, бажано забезпечити діяльністю, результати якої використовуються самим підопічним і тим співтовариством, в якому людина знаходиться. Важливо запропонувати широкий спектр видів праці для задоволення індивідуальних нахилів і здібностей [2].

Завданням фахівців з працетерапії є досконале вивчення осіб, які вступають в ці установи з перших днів їх перебування: виявлення причин надходження, бажань, інтересів, потреб, намірів, ведення пропаганди активного способу життя, участь у розселенні, з урахуванням їх характерних особливостей, формування мікросоціальних груп спілкування, підбір видів зайнятості. При формуванні підходів до вирішення питань залучення до працетерапії громадян похилого віку важливою складовою є необхідність диференціації контингенту, зокрема, можна виділити п'ять основних груп:

1) перша група представлена тими, хто зберіг трудові та професійні навички і потребу здійснювати трудову діяльність. Для цієї категорії осіб підбираються види праці, котрі подібні до їх професійних інтересів і нахилів. Із зазначених вище осіб формується резерв працівників на штатні посади, на них покладаються відповідальні обов'язки, зокрема, бригадирів, контролерів тощо;

2) друга група формується із осіб, для яких трудова діяльність психологічно менш значуща й, у зв'язку з цим, залучення їх у систематичну працю є доволі проблематичним питанням. Поряд із роз'яснювальною роботою з питань корисності працетерапії також практикуються епізодичні доручення (прибирання приміщень, допомога медичному персоналу, чергування тощо);

3) третю групу становлять особи, активність яких обмежена здійсненням виключно самообслуговування. Їх діяльність ґрунтується на усвідомленому ухи-

ленні від суспільно корисної праці: зосереджена на власному благополуччі, спрямована на підтримання й збереження свого здоров'я. Спілкування, як один із видів діяльності для даної групи осіб, обмежене колом сусідів по кімнаті й необхідністю контактів з персоналом;

4) четверта група представлена особами, для яких характерна відсутність будь-якої цілеспрямованої діяльності. Так, епізодично здійснюється діяльність по самообслуговуванню, коло спілкування таких осіб скорочується, а інтерес до навколишнього середовища доволі ослаблений;

5) п'ята група складається з підопічних, що є фізично ослабленими, перебувають на постільному режимі й потребують стороннього догляду. Вони байдужі до навколишнього середовища та нерозбірливі у задоволенні потреб.

Всі заходи по відношенню до цієї групи осіб зводяться до організації медичного догляду для підтримки життєдіяльності. Враховуючи диференціацію контингенту в перших трьох групах і частково у четвертій можливий активний реабілітаційний вплив з використанням індивідуальних програм, в якому найоптимальнішим є вибір працетерапії [6].

В умовах інтернатної установи реалізуються основні моделі працетерапії, які розрізняються за завданнями, засобами й методами здійснення:

1) загальнозміцнювальна працетерапія — спрямована на загальне зміцнення, підтримання функціонального стану й підвищення фізичної працездатності. Під впливом трудових занять поліпшується психоемоційний стан підопічного й функція опорно-рухового апарату [12];

2) відновлювальна працетерапія — включає тренування постраждалих функцій і використання замісних, необхідних для життєзабезпечення в побуті або при виконанні трудових операцій. Трудові операції повинні відповідати індивідуальним можливостям і інтересам, спонукати до самостійності й творчості, приносити задоволення, мотивувати до відновлення працездатності. Навчальні або виробничі завдання за своєю структурою, обсягом, часом повинні бути посильними, виконувати тренувальну роль і викликати дозоване напруження усіх систем організму підопічного [10];

3) виробнича працетерапія — готує підопічного до професійної діяльності, що здійснюється у близьких до виробництва умовах. Виробнича працетерапія пов'язана з роботою на різних верстатах (ткацьких, деревообробних, столярних, картонажних тощо). Вона дає можливість зорієнтувати підопічного на роботу за попереднім фахом або отримання нової спеціальності.

Названі форми працетерапії повинні поєднуватися з таким напрямом, як побутова реабілітація — комплекс заходів щодо освоєння навичок самообслуговування після інсульту, травм, важких захворювань, що спрямована на відновлення функцій кінцівок, допомогає підопічному не відчувати свою безпорадність, з використанням спеціальних пристосувань та тренажерів. Форми праці різноманітні: шиття, в'язання, плетіння, гончарна справа, збірка простих приладів, робота з деревом, папером, картоном, ремонт книг тощо. Можливість вибору роду заняття на підставі самопочуття, умінь і знань, інтересів і переваг допомагає підопічним відчути свою самостійність і дієздатність [8].

Вимогою до організації працетерапії виступає забезпечення різноманіття трудових процесів і поступового їх ускладнення, підтримки інтересу до праці,

психологічний комфорт, постійне спостереження фахівцем з працетерапії за діяльністю підопічних.

В ході оцінки ефективності працетерапії доцільно виявити (методом опитування підопічних) основні стимули, мотиви до працетерапії, щоб в майбутньому, в процесі розробки занять з працетерапії, зробити на них акцент (рис. 1) [2].

Рис. 1. Мотивація до працетерапії у підопічних інтернатних установ

Оцінити ефективність занять з працетерапії можна також за допомогою проведення діагностичних заходів з виявлення динаміки фізичного та психічного розвитку підопічних. Обстеження триває протягом усього періоду занять з підопічними, фіксуються результати, починаючи з першого заняття і через певні періоди часу. Показником ефективності проведених занять з можуть бути конкретні зміни у поведінкових настановах підопічних: від опору — до взаємодії; від пасивності — до продуктивності; від самотності — до співпраці; від вузької спрямованості — до свободи творчості; від скутості дрібної моторики — до поліпшення моторних функцій.

Ефективність занять також залежить від правильного визначення робочої пози підопічного, яка має важливе значення внаслідок її впливу на втому й витривалість до трудових навантажень. Визначення оптимального рівня навантаження й найзручнішої робочої пози має поєднуватися з динамікою цих показників протягом усього процесу працетерапії. Останні в комплексі з організаційними аспектами складають режим занять з працетерапії.

Практика соціальних закладів, які надають послугу працетерапії громадянам похилого віку, показує, що найсприятливішим часом для працетерапії є — з 1000 до 1300 та з 1700 до 1800; оптимальна разова тривалість занять — 30 — 40 хвилин, сумарна — 3–4 години в день залежно від психофізіологічних і фізичних можливостей підопічних.

Процес і результати працетерапії слід співвідносити з індивідуальною та колективною моральною відповідальністю підопічних. Так, індивідуальні та гру-

пові результати робіт, що проводяться в рамках працетерапії, доцільно обговорювати на зібраннях підопічних, проведення яких відноситься до важливої терапевтичної технології. Подібні групові обговорення допомагають підопічним спільно приймати рішення щодо певних питань і завдань групової працетерапії, дозволяють розділити тривогу, прикрість, радість, успіх з іншими підопічними й отримати адекватну підтримку, що сприяє розвитку почуття товариства, взаємопідтримки, відповідальності та взаємоконтролю.

Виникають випадки, коли підопічні не бажають приймати участь у працетерапії, мають негативне, байдуже або пасивне ставлення до праці, що може бути наслідком психоемоційного занепаду підопічного. В такому разі, для заохочення підопічного до трудової діяльності фахівець з працетерапії може застосовувати методи індивідуальної роботи з підопічним. Найпоширенішим є метод психотерапевтичних бесід, протягом яких фахівець розповідає про різні види праці, про значення праці для підопічного, встановлює характер трудових настанов особистості. Цей метод дозволяє виявити уявлення підопічного про різні види діяльності, а головне — визначити його роль у виконанні того чи іншого виду праці. Сам факт прояву інтересу до окремих видів праці стає основою для обговорення, коли бесіда приймає психотерапевтичний, активуючий і коригуючий характер.

Особливо важливим на даному етапі залучення є те, щоб поставлене перед підопічним трудове завдання було здійсненим, тобто відповідало його потенційним можливостям. Воно повинно бути елементарно простими й складатися з окремих елементів, які пов'язані між собою логічною послідовністю. Виконання будь-якої роботи повинно заохочуватися як моральними, так і матеріальними стимулами. Цей метод є найефективнішим для підопічних з байдужим і пасивним ставленням до праці.

Наступний метод полягає в поєднанні психотерапії коригуючого й виховного характеру з елементами наочності трудових процесів в умовах підсобного господарства. При застосуванні цього методу підопічний, незалежно від бажання, включається в групу осіб, які вже добре опанували певні трудові навички й виконують певні види робіт. Поступово формуються неформальні інтерперсональні відносини з працюючими членами колективу, що спричиняє появу спільних інтересів, прагнень, потреб, які можна реалізувати спільною трудовою діяльністю. Цей метод залучення до працетерапії виявляється найефективнішим для більшості підопічних із псевдоактивним ставленням до праці.

До підопічних з різко негативним ставленням, які наполегливо відмовляються від виконання елементарних видів працетерапії, можна застосовувати метод, який полягає в тому, що на фоні раціональної психотерапії підопічному змінюють режим утримання. Всі культурно-дозвіллєві заходи, що проводяться у відділенні, стають для нього недоступними. Це, в свою чергу, емоційно впливає на підопічного, який через певний час просить повернути його в свою мікрогрупу (палату), обіцяючи приступити до праці. Цей метод, будучи суворо індивідуальним, дозволяє при правильному застосуванні змінити негативне ставлення до праці у підопічних з негативною настановою [5].

Висновки. Таким чином, визначено основні складові процесу організації працетерапії, які необхідно брати до уваги при розробці та проведенні занять: врахування побажань та інтересів самого підопічного; вимоги до праці; можливості підопічного: медичні показання до працетерапії, самоорганізація та внут-

рішні ресурси; мотивація до праці: зацікавленість і спрямованість на працетерапію; матеріально-технічне забезпечення: координація основних і допоміжних трудових процесів; заохочення або винагорода за працю; робоча обстановка (нормалізація, поліпшення умов праці); міжособистісні відносини підопічних; результати праці: час виконання, кількісні та якісні одиниці виміру.

Правильно організована працетерапія відновлює зв'язок з колективом, згладжує почуття самотності, тривоги, депресії, звільняє від усвідомлення власної неповноцінності, формує санітарно-гігієнічні та господарсько-побутові навички, залучає в трудову діяльність, навчає елементарним професійним навичкам — отже, сприяє успіху соціальної реабілітації підопічних в цілому.

При проведенні даних заходів обов'язково потрібно враховувати показання загального захворювання, показання до працетерапії, бажання брати участь в заняттях, безперервність процесу працетерапії, підбирати індивідуальні заняття для кожного, комплексність, навантаження і збільшення часу занять з працетерапії. Впровадження комплексної програми працетерапії дозволяє знизити кількість девіацій у підопічних, активізувавши соціально-корисну діяльність, що, в свою чергу, позитивно позначається на соціальній адаптації та реабілітації осіб похилого віку, які перебувають у закладах соціального обслуговування.

Література

1. *Дементьева Н.Ф.* Социальная работа в учреждениях социально-реабилитационного профиля и медико-социальной экспертизы. — М.: Издательский центр «Академия», 2010. — 272 с.

2. *Т. В. Зозуля, Е. Г. Свистунова, В.В.Чешихина и др*. Комплексная реабилитация инвалидов. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. –304 с.

3. *Никифоров Ю.В., Котова Л.В*. Влияние трудотерапии как метода медико-социальной реабилитации на психическое и социальное функционирование пациентов с психическими расстройствами // Журнал психиатрии и медицинской психологии. — №1 (18). –2008. — С. 62–65.

4. Повышение социальной активности пожилых людей путем использования трудотерапии как фактора успешной социальной реабилитации: [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://kcsonpz.ucoz.ru/publ/povyshenie_socialnoj_aktivnosti_pozhilykh_ljudej/

5. Працетерапія. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://mydocx.ru/10-48424.html

6. *Токарский Б.Л., Токарская Н.М., Нефедьева Е.И*. Социологическое исследование социально-психологической адаптации пожилых граждан в условиях стационарного социального обслуживания. // Вестник Тюменского государственного университета. — Тюмень: Тюменский государственный университет. — 2006. — 1. — С. 57–68.

7. Трудотерапия — Сиделка СПб. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http:// sidelka.spb.ru/pages.php?pageName=reabilitacija&pageId=56

8. Трудотерапия в пожилом возрасте как психологическое воздействие. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://noalone.ru/infocentr/psikhologiya/trudoterapiya/

9. Трудотерапия: цели и виды терапии. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://www.cbh.su/trudoterapiya__celi_i_vidy_trudoterapii/

10. *Холостова Е. И.* Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие / Е. И. Холостова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 240 с.

11. *Холостова Е. И., Дементьева Н. Ф.* Социальная реабилитация: Учебное пособие. — 4-е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. — 340 с.
12. Occupational Therapy (ergotherapy). available at: http://autism.am/occupational-therapy-ergotherapy/
13. Occupational therapy's role in LTC, available at: http://www.ltlmagazine.com/article/occupational-therapy-s-role-ltc

References

1. Dementieva N.F. (2010), Sotsial'naya rabota v uchrezhdeniyakh sotsial'no-reabilitatsionnogo profilya i mediko-sotsial'noy ekspertizy [Social work in institutions of social and rehabilitation profile and medical and social expertise], Publishing Center "Academy" Moscow, Russia.
2. T.V. Zozulya, E.G. Svistunova, V.V. Cheshikhin (2005), Kompleksnaya reabilitatsiya invalidov [Integrated rehabilitation of disabled people], Publishing Center "Academy", Moscow, Russia.
3. Nikiforov Y.V., Kotova L.V. (2008), Vliyaniye trudoterapii kak metoda mediko-sotsial'noy reabilitatsii na psikhicheskoye i sotsial'noye funktsionirovaniye patsiyentov s psikhicheskimi rasstroystvami [The influence of occupational therapy as a method of medical and social rehabilitation on the mental and social functioning of patients with mental disorders], Journal of Psychiatry and Medical Psychology, no.1, pp.62–65.
4. Increase of social activity of elderly people by using occupational therapy as a factor of successful social rehabilitation, available at: http://kcsonpz.ucoz.ru/publ/povyshenie_socialnoj_aktivnosti_pozhilykh_ljudej
5. Pratseaterapiya, available at: http://mydocx.ru/10-48424.html
6. Tokarsky B.L, Tokarskaya N.M, Nefedieva E.I. (2006), Sotsiologicheskoye issledovaniye sotsial'no-psikhologicheskoy adaptatsii pozhilykh grazhdan v usloviyakh statsionarnogo sotsial'nogo obsluzhivaniya [Sociological research of socio-psychological adaptation of elderly citizens in the conditions of inpatient social services], Bulletin of the Tyumen State University, Tyumen, Russia, no.1, pp. 57–68.
7. Occupational therapy — Sick nurse St., available at: http://sidelka.spb.ru/pages.php?pageName=reabilitacija&pageId=56
8. Occupational therapy in old age as a psychological effect, available at: http://noalone.ru/infocentr/psikhologiya/trudoterapiya/
9. Occupational therapy: goals and therapies, available at: https://www.cbh.su/trudoterapiya__celi_i_vidy_trudoterapii/
10. Holostova E.I. (2013), Sotsial'naya rabota s invalidami [Social work with disabled people] Publishing and trading corporation "Dashkov and Co.", Moscow, Russia.
11. Holostova E.I, Dementieva N.F (2006), Sotsial'naya reabilitatsiya [Social rehabilitation] Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co.", Moscow, Russia.
12. Occupational Therapy (ergotherapy), available at: http://autism.am/occupational-therapy-ergotherapy/
13. Occupational therapy's role in LTC, available at: http://www.ltlmagazine.com/article/occupational-therapy-s-role-ltc

Стаття надійшла до редакції 12.01.18 р.

УДК. 364.45

Ільчук Л.І.,
кан. політ. наук, доцент, заслужений працівник
соціальної сфери України, заступник директора
Науково-дослідного Інституту праці і зайнятості населення
Мінсоцполітики і НАН України з наукової роботи
ili_59@i.ua
Ильчук Л.И.,
кан. полит. наук, доцент, заслуженный работник
социальной сферы Украины, заместитель директора
Научно-исследовательского
Института труда и занятости населения
Минсоцполитики и НАН Украины по научной работе
Ilchuk L.I.
Candidate of Political Science, Associate Professor,
Honored Worker the social sphere of Ukraine, deputy director
Research Institute of Labor and Employment
Ministry of Social Policy and NAS of Ukraine

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ІНТЕГРОВАНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД)

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОБЪЕДИНЕННЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН)

EVELOPMENT OF THE SYSTEM OF INTEGRATED SOCIAL SERVICES IN THE CONDITIONS OF DECENTRALIZATION (ON THE EXAMPLE OF THE UNITED TERRITORIAL COMMUNITIES)

У статті проаналізовано стан і необхідність розвитку системи інтегрованих соціальних послуг в об'єднаних територіальних громадах в умовах децентралізації. Уточнено поняття «інтегровані соціальні послуги». Наведено переваги їх запровадження в громадах із врахуванням як світового, так і вітчизняного досвіду. Запропоновано формат роботи для єдиних Центрів надання соціальних послуг.

В статье анализируется состояние и необходимость развития системы интегрированных социальных услуг в объединенных территориальных общинах в условиях децентрализации. Определено понятие «интегрированные социальные услуги» и предоставлена их характеристика. Приведены преимущества их внедрения в общинах с учетом как мирового, так и отечественного опыта. Предложено формат работы для единых центров предоставления социальных услуг.

The article analyzes the state and necessity of the development of the system of integrated social services (hereinafter IWP) in the united territorial communities in the conditions of decentralization. The purpose of the article is to improve the concept of "integrated social services" and the need for their implementation at the level of the united territorial communities. The scientific novelty is based on the substantiated advantages of implementing IWI communities, taking into account both world and national experience. The proposed formats of the work of the Unified Centers can be used by specialists in their practical activities, and by scholars for further scientific research in the field of social policy.

© Л. І. Ільчук, 2018

Ключові слова. Соціальна послуга; інтегровані соціальні послуги; інтеграція; децентралізація; об'єднана територіальна громада; стратегія; система соціальних послуг; деінституалізація; громада; мультидисциплінарна команда.

Ключевые слова. Социальная услуга; интегрированные социальные услуги; интеграция; децентрализация; объединенная территориальная община; стратегия; система социальных услуг; деинституализация; общество; мультидисциплинарная команда.

Keywords. Social service; integrated social services; integration; decentralization; united territorial community; strategy; system of social services; deinstitutionalization; society; multidisciplinary team.

Вступ. Серед значної кількості реформ, які проводяться в Україні, однією із пріоритетних є децентралізація, яка спрямована на створення відкритого, прозорого і ефективного управління на місцевому рівні, забезпечення якості та доступності послуг у всіх сферах життя громади, у тому числі у соціальній сфері (надання соціальних послуг). На шляху розвитку системи соціальних послуг в умовах децентралізації постають такі пріоритети, як посилення уваги до кожного клієнта, комплексність надання соціальних послуг, їх адресність, доступність та результативність. Це можливо за умови інтегрованого підходу до здійснення соціального обслуговування населення на рівні громади. Це процес, у рамках якого певна громада забезпечує умови для реалізації максимального соціального потенціалу кожного індивіда — члена цієї громади. При цьому інтеграція, насамперед, спрямована на покращення співпраці між соціальними інституціями, що функціонують у громаді (службою у справах дітей, відділами освіти, охорони здоров'я, управліннями соціального захисту, неурядовими організаціями, закладами освіти, культури, охорони здоров'я тощо).

На сьогодні проблемам теоретичного та наукового осмислення надання інтегрованих соціальних послуг (далі ІСП) в умовах децентралізації приділяється не достатньо уваги. Наразі в Україні така практика не є популярна в об'єднаних громадах, адже держава знаходиться в «перехідному періоді», і все ще функціонують районні та обласні заклади, які виконують необхідні соціальні функції, а громадам, для надання соціальних послуг своїм мешканцям, дешевше перераховувати цим закладам субвенції. Такий механізм дешевший для бюджетів, але забирає можливість у громади контролювати, і впливати на процес надання соціальних послуг своїм жителям. Зазвичай робота ведеться поверхово, за радянською системою, і деякі представники дійсно незахищених верств населення залишаються наодинці зі своїми проблемами. Для чіткішого розуміння зазначеної проблеми громадськими, міжнародними організаціями та науковцями (Бюро соціальних і політичних розробок; МБФ «Карітас України»; Представництво ЮНІСЕФ в Україні, НДІ ПЗН Мінсоцполітики та НАН України тощо) вивчається досвід інших держав щодо зазначеної проблеми.

Довідково. Автор статті у 2016 році особисто вивчав систему інтегрованих соціальних послуг у містах Армавір та Єреван (Вірменія) і Тбілісі та Кутаїсі (Грузія) в рамках Східного партнерства (тематична платформа робочої групи №5 — соціально-трудова політики та соціальний діалог). У Вірменії центри надання інтегрованих соціальних послуг є практично в усіх районних центрах, створюються за рахунок Світового банку, фінансуються за рахунок держави та в одному місці надаються такі послуги: пенсійні; зайнятості; МСЕК;

соціальна допомога тощо. Наразі проводиться робота щодо децентралізації соціальних послуг. У Грузії дещо подібна ситуація, повноваження поступово передаються місцевим громадам, але фінансування залишається державним. Дана стаття не має за мету детального розкриття досвіду цих країн, що може послужити для подальших наукових розвідок.

Значну роботу з даного питання проводить Мінсоцполітики (управління у справах людей похилого віку та надання соціальних послуг). Міністерство розпочало підготовку нової Концепції інтегрованої системи соціального захисту населення на рівні об'єднаних територіальних громад (далі ОТГ) у контексті реформ децентралізації та деінституалізації. В НДІ ПЗН Мінсоцполітики і НАН України в рамках роботи Координаційно-експертної ради з питань соціальної політики проводяться зустрічі експертів з питань соціальних послуг. Результатами таких зустрічей є напрацювання пропозицій для Мінсоцполітики, ОТГ щодо запровадження системи надання ІСП і створення єдиних Центрів надання ІСП.

В науковому середовищі більше уваги приділяється: розвитку *інтегрованих соціальних служб* — І.Д. Зверєва, Ж. В. Петрочко; підходи щодо організації діяльності інтегрованих соціальних служб у громадах розкриває Ю. В. Попик; аналізу діяльності інтегрованих соціальних служб за напрямами присвячені навчальні посібники, публікації в Інтернет-виданнях тощо; питання надання ІСП на рівні ОТГ розглядаються з представниками ОТГ по регіонам на семінарах, які проводить Мінсоцполітики, громадські, Міжнародні організації та науковці.

Постановка завдання. На сьогодні чіткого наукового осмислення проблеми щодо ІСП в Україні не має. Саме тому, автором статті пропонується розглянути з наукової точки зору: сутність категорії «інтегровані соціальні послуги» їх значення для проведення соціальної політики в умовах децентралізації; показати доцільність і необхідність їх запровадження на рівні ОТГ; охарактеризувати основні завдання ІСП на рівні ОТГ, що ї є метою даної статті.

Результати дослідження. Термін «інтеграція» охоплює не один, а низку підходів і методів для досягнення більшої координації та ефективності між різними службами, головним чином, з метою досягнення оптимальних результатів для отримувачів послуг. У процесі інтеграційної роботи не існує «один підхід для всіх», тому багато чого залежить від конкретних обставин і можливостей. Також доцільно визначитись з пріоритетністю витрат. Зазначені підходи та методи включають: послуги координації, співпраці, партнерства, міжвідомчу взаємодію тощо. Таким чином, «інтеграція» осмислюється як континуум або сходи інтеграції, за допомогою методів, обраних для задоволення конкретних потреб за певних обставин і можливостей. Існують різні визначення терміна «інтеграція» — у найповнішому розумінні інтеграція передбачає єдину систему планування соціальних послуг та/або забезпечення, яка впроваджується і управляється разом з партнерами, наприклад опікунські органи, які залишаються юридично незалежними. Єдина система для конкретної служби буде об'єднувати управління, бюджет, розміщення, адміністрування і базу даних, а також буде застосовуватися на кожному рівні інтеграції (команда, служба або організація).

Інтегровані послуги — концепція надання послуг, в якій окремі блоки послуг скоординовані між собою і яка спрямована на забезпечення економічної ефективності, поліпшення якості та підвищення рівня задоволеності отримува-

чів і надавачів. Засоби для досягнення цієї мети включають зниження неефективності в системах (медичній, освітній, соціального захисту), підвищення безперервності, адаптація послуг у процесі надання допомоги та розширення прав і можливостей отримувачів послуг. Вони представляють собою набір послуг, які доступні для певної групи населення в даній географічній зоні, або для населення даної територіальної громади, та об'єднані в рамках єдиного органу прийняття рішень (однією службою або організацією).

У теорії соціальної роботи інтегрований підхід розглядається як спосіб ставлення до індивіда та ведення справ стосовно нього, в ході застосування якого не тільки індивід адаптується до громади, але й громада робить необхідні кроки, докладає певних зусиль, аби пристосуватися до нього. Беручи за основу своєї діяльності інтегрований підхід, інституції соціальної сфери громади змінюють переконання і цінності, принципи та організаційно-методичні засади своєї роботи, що виводить їх на вищий рівень розуміння проблем клієнтів, якісного реагування на їхні потреби. В інтегративній ситуації, як правило, турботу про члена громади, котрий потребує допомоги, бере на себе особа, яка представляє його інтереси і водночас від імені громади є виконавцем адресних, комплексних послуг, різних видів підтримки, що може надати йому ця спільнота. Даний підхід передбачає створення і забезпечення функціонування таких соціальних служб, які б спеціалізувалися на наданні адресних послуг клієнтам певних категорій і здійснювали свою діяльність у тісній взаємодії з усіма інституціями громади. Соціальні працівники таких служб можуть ініціювати створення комплексу нових послуг і надання їх у різних галузях освіти, охорони здоров'я, соціального захисту. Таким чином, в основі визначення *інтегрованих послуг* лежить принцип комплексності надання послуг, максимально зосереджених в одному місці, територіальна зручність для клієнтів. Спектр цих послуг може бути різним, але в будь-якому випадку він повинен охоплювати проблеми цільових груп. Важливим чинником надання інтегрованих послуг є орієнтація на потреби клієнтів і гнучкість переліку пропонованих послуг залежно від зміни цих потреб. Залучення різних фахівців і служб вимагає створення дієвого механізму командної роботи в рамках мультидисциплінарної команди, а також фахової інтеграції.

Інтегровані соціальні послуги включають в себе комплексне надання послуг соціального захисту, на рівні громади — єдина для клієнтів контактна особа, яка приводить їх до повного пакету соціальних послуг, що надаються постачальниками, таким чином забезпечуючи якісно покращений процес надання послуг. Отже, ІСП передбачають комплексне, скоординоване надання соціальних, освітніх, медичних тощо послуг. ІСП — комплексне надання послуг соціального захисту.

Законом України «Про соціальні послуги» в ст. 3 одним з основних принципів надання соціальних послуг визначено *комплексність***.** Співробітники спеціалізованих соціальних служб надають клієнтам соціально- економічні, соціально-педагогічні, соціально-психологічні, медико-соціальні, юридичні, інформаційні та інші послуги [1]. Набір і зміст соціальних послуг визначаються особливостями діяльності кожної зі спеціалізованих служб, що входять до складу інтегрованих соціальних служб. Одним із механізмів, що забезпечують ефективність соціальної роботи інтегрованих служб, є нормативно-правове регулюван-

ня їхньої діяльності [2—8]. У Проекті «Стратегії розвитку системи соціальних послуг в Україні на період до 2022 року» зазначено про необхідність розвитку ІСП у територіальних громадах. У принципах реалізації Стратегії також зазначається комплексність. Основними напрямами і шляхами реалізації Стратегії визначено, зокрема, такі: вдосконалення механізмів взаємодії установ та закладів, що надають соціальні послуги, з територіальною громадою, освітніми закладами, закладами охорони здоров'я, громадськими організаціями; впровадження інноваційних (інтегрованих) соціальних послуг за місцем проживання осіб/сімей, як альтернативи послугам з догляду в стаціонарних інтернатних закладах; забезпечення роботи виїзних мультидисциплінарних команд і виїзних прийомів спеціалістів органів соціального захисту населення для комплексного вирішення проблем; забезпечення комплексного розв'язання соціальних проблем вразливих груп населення шляхом застосування принципу «єдиного вікна»; створення на базі придатних до використання будівель соціального призначення, передусім у сільській місцевості, інтегрованих соціальних центрів для задоволення комплексу культурних, освітніх, медичних, соціальних, комунікативних та інформаційних потреб населення.

На сьогодні, потрібно зазначити, що не зважаючи на те, що Стратегія ще не прийнята ми маємо певні позитивні результати. У м. Одеса з вересня 2017 року розпочав роботу Єдиний Центр надання інтегрованих послуг (наразі єдиний в Україні), у Департаментах соціального захисту населення запрацювало «єдине вікно» щодо надання соціальних послуг. У Центрі функціонують такі служби з відповідними фахівцями: служба підтримки сім'ї; служба розвитку сімейних форм виховання; служба підтримки осіб з числа дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування; служба підтримки осіб/дітей, які є в конфлікті з законом; центр корекції агресивної поведінки осіб, які вчиняють насилля; соціальна профілактика. Окрім того надаються: епізодичні послуги (в тому числі щодо працевлаштування); кейс-менеджмент; виплати, пільги субсидії.

За експертною оцінкою автора наразі: 93 ОТГ створили структурний підрозділ з питань соціального захисту; 34 ОТГ ввели до штатного розпису виконавчого комітету посади окремих спеціалістів з питань соціального захисту; 68 ОТГ створили комунальні установи, що надають соціальні послуги; 40 ОТГ ввели до штатного розпису виконавчого комітету фахівців із соціальної роботи; 23 ОТГ ввели до штатного розпису виконавчого комітету посади соціальних працівників; 73 ОТГ фінансують фахівців з соціальної роботи за рахунок цільової субвенції районному бюджету з бюджету ОТГ. До форматів роботи інтегрованого Центру надання соціальних послуг в ОТГ можна віднести: соціальна профілактика; періодичні послуги; ведення випадку (кейс-менеджмент); соціальна допомога вдома; адресна натуральна допомога; правове забезпечення, визначення потреб населення та моніторинг якості наданих послуг. У разі фінансових можливостей і потреб ОТГ, можуть додатково створюватись *відділення*: методичного забезпечення; термінового реагування (цілодобове); соціально-побутової адаптації; медико-соціальної реабілітації; стаціонарне; термінового влаштування дітей; матері і дитини; соціальний гуртожиток для дітей-сиріт/позбавлених батьківського піклування та осіб із їх числа; невідкладної допомоги; денного перебування. Відповідно змінюється і формат діяльності фахівців з соціальної роботи (рис. 1).

Рис. 1. Фахівець з соціальної роботи в громаді

Наразі можна визначити основні завдання системи надання інтегрованих соціальних послуг в ОТГ, а відтак і соціального благополуччя, це: ефективне вирішення комплексних і взаємопов'язаних соціальних проблем; безпека та превентивна боротьба зі злочинами; боротьба з бідністю і нерівністю; деінституціалізація; якісна та інклюзивна освіта; розвиток системи медико-соціальних послуг; просування здорового способу життя. Але мають місце і певні недоліки, а саме: системна фрагментація; управлінські рішення не засновані на комплексному аналізі даних; інерція в тому числі бюджетна і інфраструктурна залежність; локалізовані інновації не переходять у традиції; управління процесом змін.

Незважаючи на це, потрібно зазначити, що вертикальна модель (виключно держава) надання соціальних послуг поступово змінюється на горизонтальну (ОТГ) модель надання інтегрованих соціальних послуг. Щодо вертикальної моделі то це: державні програми; жорстка регламентація і детальні протоколи; рамковий підхід до цільової групи та детальний опис параметрів бенефіціарів; стать, вік, статус і категорія; стандарт як основний інструмент опису послуг і функцій; максимальна алгоритмізація і типологізація; внутрішня підзвітність. Горизонтальна модель, це: місцеві програми; м'який підхід до рамок і критеріїв; облік специфіки проблем і бенефіціарів; гнучкість у визначенні пріоритетів і методів впливу; оперативність; зовнішня і внутрішня підзвітність.

Довідково. До основних елементів Європейської системи інтегрованих соціальних послуг відносяться: кейс-менеджмент і соціальна робота; соціальне планування та інституційне співробітництво між службами; інтеграція на фізичному рівні по принципу єдиного вікна або немає «неправильних дверей»; інтеграція на рівні державних програм і стратегій; інтеграція на рівні управління публічними ресурсами; інтеграція інформаційних систем і статистики.

Виходячи з наведеного автор пропонує такий *алгоритм роботи* щодо надання ІСП в ОТГ (при наявності надавачів соціальних послуг). По-перше,

Виконком ОТГ (структурний підрозділ, відділ, сектор): управляє системою; вивчає потреби населення; складає плани; залучає організації для надання послуг; оцінює якість; проводить моніторинг; розглядає заяви; збирає документи; готує проект рішення для керівництва ОТГ. По-друге, після прийняття рішення щодо надання соціальних послуг, воно направляється до суб'єкту надання соціальних послуг, який: визначає індивідуальні потреби; складає індивідуальний план; підписує договір; надає соціальні послуги; проводить внутрішній моніторинг.

У випадку відсутності надавача соціальних послуг, можна запропонувати такий алгоритм діяльності: Виконком ОТГ-1 (відсутній надавач соціальних послуг): залучає недержавних надавачів соціальних послуг; структурні підрозділи ОТГ-1 розглядають заяви, збирають документи, готують проект рішення для керівництва ОТГ-1. В подальшому підписується договір з ОТГ-2 (є надавач соціальних послуг). Виконком ОТГ-2 (структурні підрозділи) готує рішення щодо надання соціальних послуг і передає його суб'єктам, що надають соціальні послуги. Отже, при відсутності в ОТГ надавачів соціальних послуг питання щодо їх надання вирішується на договірній основі із сусідніми ОТГ.

Висновки. *Таким чином*, підсумовуючи наведене автор вважає, що: необхідно звернути увагу на пункт щодо «впровадження інноваційних (інтегрованих) соціальних послуг» тут має місце неприпустиме ототожнення різних за значенням термінів; всі основні складові процесу створення інтегрованих соціальних служб відображені у Проекті Стратегії; поняття «інтегровані послуги» та «інтегровані соціальні послуги» визначені в теорії соціальної роботи, і їх потрібно чітко розрізняти; законодавством Україні зафіксовано принцип комплексності, що лежить в основі надання інтегрованих соціальних послуг; нормативно-правовою базою врегульовано функціонування інтегрованих соціальних служб; із запровадження єдиних Центрів надання соціальних послуг суттєво зменшиться їх адміністрування, адже в одному місці будуть надаватися різні послуги; існуюча в Україні законодавча база повною мірою дозволяє впроваджувати інновації соціальної роботи, розробляти й використовувати новітні технології, стратегії тощо, які відповідають кращим зразкам міжнародного досвіду (особливо це стосується організації і здійснення соціальної роботи з дітьми та сім'ями, які опинилися в складних життєвих обставинах). Зовсім інша проблема — реалізація на практиці, яка потребує як управлінської волі органів місцевого самоврядування, так і відповідних фінансових ресурсів. На разі питання організації ІСП знаходиться не в нормативно-правовій, а в управлінській площині. Нагального вирішення потребує розроблення документів нормативного характеру, особливо для ОТГ, де немає повного розуміння щодо впорядкованості надання інтегрованих соціальних послуг, а відтак і створення єдиних Центрів щодо їх надання.

Література

1. Верховна Рада України (2004), Закон України «Про соціальні послуги », режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/966-15 (Дата звернення 22 січня 2018 р.).

2. Верховна Рада України (2005), Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2558-14 (Дата звернення 16 січня 2018 р.).

3. Верховна Рада України (2000), Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14 (Дата звернення 15 січня 2018 р.).

4. Верховна Рада України (2005), Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2342-15 (Дата звернення 15 січня 2018 р.).

5. Верховна Рада України (2017), Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97- %D0 %B2 %D1 %80 (Дата звернення 16 січня 2018 р.).

6. Верховна Рада України (1995), Закон України «Про органи та служби у справах неповнолітніх і спеціальні установи для неповнолітніх», режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/20/95- %D0 %B2 %D1 %80 (Дата звернення 22 січня 2018 р.).

7. Верховна Рада України (1996), Закон України «Про звернення громадян », режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/393/96- %D0 %B2 %D1 %80 (Дата звернення 16 січня 2018 р.).

8. Верховна Рада України (1992), Закон України «Про інформацію», режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2657-12 (Дата звернення 22 січня 2018 р.).

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2004), the Law of Ukraine "On Social Services", the access regime: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/966-15 (Accessed 22 January 2018).

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), the Law of Ukraine "On Social Work with Children and Youth", the access regime: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2558-14 (Accessed 16 January 2018).

3. The Verkhovna Rada of Ukraine (2000), the Law of Ukraine "On State Social Standards and State Social Guarantees", the access regime: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14 (Accessed 15 January 2018).

4. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), the Law of Ukraine "On Provision of Organizational and Legal Conditions for Social Protection of Orphan Children and Children Deprived of Parental Care", access regime: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/ 2342-15 (Accessed 15 January 2018).

5. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), the Law of Ukraine "On Local Self-Government in Ukraine", the access regime: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0 %B2 %D1 %80 (Accessed 16 January 2018).

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), the Law of Ukraine "On the bodies and services for minors and special institutions for minors", the access regime: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/20/95- % D0 % B2 % D1 % 80 (Accessed 22 January 2018).

7. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), the Law of Ukraine "On Citizens' Appeal", access mode: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/393/96- %D0 %B2 %D1 %80 (Accessed 16 January 2018).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), the Law of Ukraine "On Information", the access regime: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2657-12 (Accessed 22 January 2018).

Стаття надійшла до редакції 25.01.18 р.

УДК 331.1; 65.01; 658

Шафалюк О. К.,
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
dean_marketing@kneu.edu.ua
Шафалюк А. К.,
д-р экон. наук, проф.,
Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана
Shafalyuk A. K.,
ScD in Economics, Professor,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА УМОВ ВИСОКИХ РИЗИКІВ БІЗНЕСУ

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ВЫСОКИХ РИСКОВ БИЗНЕСА

INNOVATIVE POTENTIAL AND EFFECTIVENESS OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN HIGH-RISK ENVIRONMENTS OF BUSINESS

Досліджено еволюцію підходів і концепцій щодо розуміння змісту та закономірностей розвитку партнерства організацій приватного і суспільного секторів економіки. Акцентовано увагу на особливостях оцінювання ефективності соціальної відповідальності бізнесу, що враховують її інноваційний потенціал. Розроблено пропозиції по вдосконаленню оцінювання ефективності діяльності підприємств на принципах соціальної відповідальності.

Исследовано эволюцию подходов и концепций в определении сущности и закономерностей развития партнерства организаций частного и общественного секторов экономики. Акцентировано внимание на особенностях оценивания эффективности социальной ответственности бизнеса, которые учитывают ее инновационный потенциал. Разработаны предложения по совершенствованию оценивания эффективности деятельности предприятий на принципах социальной ответственности.

The purpose of the article is to study the problems and phenomenology of progress of the concept of social responsibility of business, as well as effectiveness evaluations of special programs. Particular account is taken of the innovative potential of effective strategies for corporate social responsibility. The evolution of approaches in determining the essence and laws of the partnership development between organizations of private and public sectors of the economy is studied. Attention is focused on the features of assessing the effectiveness of business social responsibility, which take into account its innovative potential. The propositions aimed at improvement the assessment of the effectiveness of enterprises on the principles of social responsibility are elaborated. Concepts of ecological and social-ethical business have shifted the emphasis of development in the area of competition by innovative means, including through the establishment of new industry standards. When evaluating the effectiveness of programs of social responsibility, complex methods using the value of real options as tools of proactive long-term strategies are effective. Further publications will be devoted to the methodological elaboration of the evaluation of other areas of generating the effectiveness of social responsibility of the business.

Ключові слова. Корпоративна соціальна відповідальність, управління, ефективність, інновації, інститути, внутрішній маркетинг.

Ключевые слова. Корпоративная социальная ответственность, управление, эффективность, инновации, институты, внутренний маркетинг.

Key words. Corporate social responsibility, management, efficiency, innovation, institutions, internal marketing.

© О.К. Шафалюк, 2018

Вступ. Претензії на активну участь корпорацій у житті суспільства, взаємопроникнення приватного і державного секторів економіки, зокрема їх управлінських підсистем, традиційно неоднозначно сприймаються фахівцями, пов'язуються з прагненнями бізнесу політичної ренти і репутаційних дивідендів [1, 4]. Суспільно-політичні ігри, до участі в яких залучено корпорації, стали предметом ґрунтовного вивчення важливих наукових дискусій XX ст., що, у тому числі, пов'язані з причинами кризових явищ в економіках різного масштабу.

Йдеться, з одного боку, про природу і механізми взаємодоповнюваності, модель різновидів капіталізму П. Холла та Д. Соскіса, головними обмеженнями якої стали статичний характер взаємної підтримки ключових соціальних інститутів, а також відсутність історичного обґрунтування доказів того, що вони є результатом свого роду інтелектуального дизайну (за К. Телен). З іншого, про моделі Г. Хансмана і Р. Кракмана, орієнтовані, відповідно на національні особливості і пріоритети господарювання, що визначають формальні і неформальні договори про співпрацю акціонерів, менеджменту, робітників і державних установ.

Проте найцікавішими для подальшого опрацювання проблематики за темою статті є альтернативні підходи М. Аокі та інших науковців, що розвивали еволюційні моделі, що серед іншого допускали різноманітність інтересів різних груп стейкхолдерів, у тому числі всередині кожної з них. Аспекти соціальної відповідальності і спрямованості ініціатив бізнесу, уніфікації-різноманіття, у тому числі можливостей гармонізації процесів і досягнення достатньо високих економічних результатів підрозділами і представництвами корпорацій, що функціонують на різних національних ринках, з відповідно відмінними пріоритетами і системними обмеженнями, набули наприкінці XX ст. початку XXI ст. широкого обговорення, дослідницької уваги.

Важливо, що традиційно в економічній теорії корпоративна організація розуміється як певна гра досягнення рівноваги, в якій приймають участь акціонери, кредитори, менеджери, робітники і інші зацікавлені сторони. На рівні масштабніших економічних систем розгортання гри відбувається за певних умов і обмежень конкретного суспільства у цілому, з відповідно ширшим набором акторів. При цьому довгий час у стандартній економічної теорії не було інструментів для розуміння економік, які суттєво відрізняються від ринкових капіталістичних економік США і країн Західної Європи, у тому числі за рівнем соціальної спрямованості, а також дієвих концепцій, що пояснювали, чому ми спостерігаємо відносно різні економічні системи в різних місцях та історичних періодах, які головні закономірності еволюції економічних систем різного масштабу, типу тощо.

Після прориву в рамках порівняльного інституційного аналізу, підходи якого забезпечували ґрунтовне врахування національних та іншого виду специфіки, нові виклики для науки сформували проблеми осмислення феноменів і досвіду глобальних компаній, які не лише адаптуються до вимог і особливостей локальних ринків, у тому числі щодо соціальної відповідальності бізнесу, але й успішно інтегрують унікальні рішення у наявні міжкультурні компетенції, що чітко проявляється у феноменах сучасної економіки, зокрема глокальності стратегій розвитку, удосконалення систем менеджменту корпорацій.

Відповідно, сьогодні рівень довіри і позитивних очікувань від реалізації програм корпоративної соціальної відповідальності значно підвищився, а спектр передбачених для них економічних ефектів розширився, хоча і з актуалізацією низки науково-практичних методичних проблем.

Постановка завдання. Статтю присвячено опрацюванню проблематики і феноменології розвитку концепції и оцінювання ефективності програм соціальної відповідальності бізнесу, що враховує її інноваційний потенціал.

Результати дослідження. У попередніх публікаціях за проблематикою цієї статті було окреслено напрямки удосконалення та конкретизації методик оцінювання ефективності програм і проектів соціальної відповідальності бізнесу [7, 8]. І перш за все, ґрунтовнішого опрацювання потребують вектори, що пов'язані з ефектами інноваційного розвитку, виграшами для різних його часових горизонтів.

Дослідницький екскурс у минуле та визначення родових ознак корпорацій чітко показує, що останні від початку виникли в некомерційних сферах, таких як релігія, освіта тощо, набули поширення як спосіб організації функціонування суб'єктів економіки та державного управління [4]. Традиційно характерні самоврядність і спрямованість на розвиток пізнання та духовних практик і сьогодні є недооціненим активом і важливою підсистемою сучасних бізнес-корпорацій. На думку А. Хемілтона, інновації перетворилися на «промислову релігію кінця XX століття» і сприймаються компаніями як засіб збільшення прибутку та захоплення ширшого сегмента ринку [6]. Асоціативні пізнавальні системи, а також гармонізації внутрішньо корпоративних соціальних норм і установок з ефективними суспільними інститутами національної і глобальної економіки, вбачаються одними з головних елементів, що мають великий пояснювальний і перетворювальний потенціал у доланні актуальних протиріч і дисбалансів в організаційній архітектурі та управлінні розвитком сучасного бізнесу. При цьому соціальний капітал виявляється сьогодні все більш значущим, порівняно до фінансового [1].

Стратегічні орієнтири підприємств у вигляді поточних і латентних запитів ринку, перспективних інновацій різного змісту, що утворюють базис сталого розвитку соціально-відповідального бізнесу, передбачають необхідність створення і постійного удосконалення його організаційних структур, гнучкої координації та міжфункціональної інтеграції діяльності всіх підрозділів і підсистем корпорацій. Складне середовище і кон'юнктура ринків, глобального і локальних різного масштабу, вимагають проактивної економічної поведінки, системної аналітичної роботи щодо формування і обґрунтування управлінських рішень задля забезпечення конкурентоспроможності підприємств та інших підсистем економіки у світовому просторі господарювання.

Адже ризики втрати вартості бізнесу або його повного руйнування виходять на перший план, порівняно до загроз втрати чи можливих зисків при отриманні доходів і прибутків. Під величезним тиском змін природничих і цивілізаційних умов, соціально-економічних, техніко-технологічних факторів постійно збільшуються вимоги, посилюється роль відповідальності бізнесу, показників його організаційної і діяльнісної результативності, що уможливлюють вихід на якісно нові і масштабніші горизонти сталого зростання.

Таким чином інноваційна складова соціальної відповідальності стає безальтернативною відповіддю викликам зростаючої турбулентності сучасної економіки. Як справедливо відмічено у роботах В.І. Філонова [5], за традиційними підходами класичної економічної теорії ймовірність ризиків формує негативні очікування зайвих витрат або інших втрат для бізнесу. За неокласичними, зокрема у концепції сталого розвитку та творчого (проактивного) руйнування зви-

чних моделей господарювання, пріоритетними є нові можливості для розвитку, очікування суттєвого зростання вартості підприємств.

В оцінках ефективності програм і проектів соціальної відповідальності достатньо зручними виявляються методики визначення вартості опціонів, проте не фінансових, а реальних, не в якості страховки або збереження права на участь у грі, а у вигляді інструментів проактивних стратегій, можливостей змінити умови і правила розвитку ринків, бізнесу тощо.

У попередніх публікаціях використання методик оцінки вартості опціонів вбачалося достатнім і щодо обгрунтованої результативності [7, 8], і з позицій прийнятності методу для спеціальних проектів підприємств, що підтверджували численні апробації [3, 5]. Проте, аналогічно до перегляду ефективності аналітичних інструментів Блека-Шоулза, що забезпечили авторам нобелевську премію, але стали символом кризи фондових ринків у 1998 р., у реальному секторі економіки вони об'єктивно мають бути переосмисленими змістовно і доповненими іншими оцінками (рис. 1).

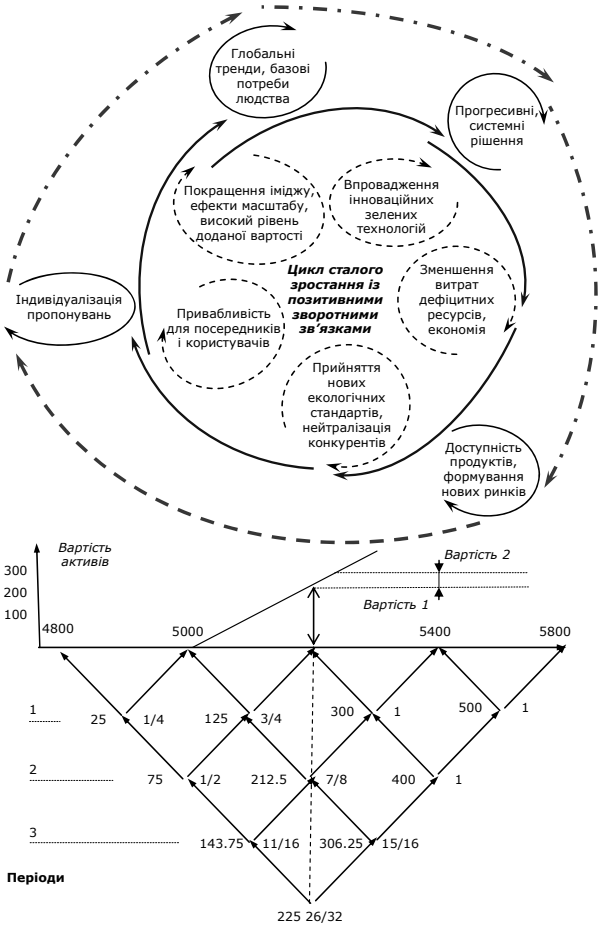


Рис. 1. Умовна візуалізація змін вартості активів за біномінальним методом оцінки з розгортанням програм соціальної відповідальності у часі

На наш погляд, доцільно погодитися з необхідністю інтегрованого застосування опціонних оцінок, порівнянь рентабельності інвестицій у контексті системного ситуаційного аналізу, а також розрахунків показників дисконтованих грошових потоків [2, 3, 5], хоча і зі збереженням логіки біноменального методу та забезпеченням багатовекторних синергій, що гарантують більший чи менший позитивний результат розвитку прямих/зворотних системних зв'язків.

З рисунку видно, що кожен проект у реалізації соціально-відповідальних програм має послідовно формувати привабливі перспективи зміни правил гри, трансформації ринків і бізнес-моделей, проте залишати можливості для зміни сценаріїв розвитку. Це дозволяє запобігти зайвим вичікуванням, так саме як і неконтрольованому вимушеному нарощуванню інвестицій. Компетентність у генеруванні чи опануванні неявних економічних можливостей, з максимальним використанням набутого досвіду, що оперативно систематизується у покращеннях бізнес-моделей, є актуальною і забезпечує ефективність проходження всіх етапів інноваційного циклу, успішність стратегій сталого розвитку соціально відповідальних компаній.

Висновки. Когнітивні активи корпорації, в якості базису ключових компетенцій організації, визначаються одним з головних чинників інтерпретації умов і можливостей навколишнього середовища бізнес-діяльності, де держава має особливу роль. Вона вважається повноправним гравцем з його власними цілями, а також чинником обмеження для дій інших суб'єктів економіки в межах визначених національних чи інституціональних кордонів. Це, у свою чергу, актуалізує політичний контекст і чинники як впливові для організації і функціонування систем управління корпорацій.

Політичні і соціальні ігри корпорацій (у економіко-математичному розумінні терміну), які пов'язані з обмінами всіх зацікавлених сторін суспільного і бізнес-секторів, що прагнуть певних оптимальних рівноважних станів компромісів між соціальними і матеріальними результатами (виграшами-втратами), забезпечують лідерам кращі стратегічні перспективи, нарощування соціального капіталу, оцінювання і реалізація вартості якого здійснюється і на фінансових ринках. Сучасні фінансові ринки набувають ролі важливої інформаційно-управлінської інфраструктури, можуть суттєво сприяти зростанню і упорядкуванню різноманіття глобального корпоративного ландшафту, проте вимагають від компаній прозорості і чіткості пропозицій у питаннях оцінювання ефективності бізнесу, у тому числі і щодо стратегій і програм соціальної відповідальності.

Концепції екологічного та соціально-етичного бізнесу перемістили акценти розвитку у площину конкуренції інноваційними засобами, у тому числі через встановлення нових галузевих стандартів (норми шкідливих викидів, мінімізація ресурсного навантаження, скорочення витрат з переходом на новітні технології і т.п.), актуалізації значущих для споживачів і суспільства у цілому цінностей, а також шляхом укріплення і формування нових стандартів партнерства і взаємодії учасників ринку (виробників, посередників, держави і т.д.), що забезпечують високі ефекти кооперації, зменшення трансакційних витрат тощо. І тут при оцінюванні ефективності програм і заходів соціальної відповідальності результативними вбачаються комплексні методики з використанням вартості реальних опціонів, як інструментів проактивних довгострокових стратегій.

Подальші публікації будуть присвячено методичному опрацюванню оцінювання інших напрямків генерування ефективності соціальної відповідальності бізнесу, зокрема нейтралізуючих системні обмеження розвитку.

Література

1. *Аоки М.* Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство и институты / [Перев. с англ. под ред. Ю . Каптуревского]. — М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. —368 с.
2. *Ворошилова Н.А.* Сравнительный анализ методов моделирования стоимости опционов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. №26(2). — Краснодар: ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», 2007. — С. 25–53.
3. *Лесли К. Майклс М.* Реальная сила реальных опционов // Вестник McKinsey. № 1. — М.: Мак-Кинзи и Компания, Инк.ФСЮ, 2002. — С. 17–31.
4. *Пікетті Т.* Капітал у XXI столітті / [Пер. з англ. під ред. Н. Палій]. — К.: Наш Формат, 2016. — 696 с.
5. *Філонов В.І.* Маркетинг та ефективність підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / В.І. Філонов. — К.: КНЕУ, 2014. — 180 с.
6. *Хэмилтон А.* Инновационная и корпоративная реструктуризация в мировой экономике // Проблемы теории и практики управления. № 6. — М.: ООО «ЛЕНАНД», 2000. — С. 34–39.
7. *Шафалюк О.К.* Соціальна відповідальність у забезпеченні конкурентоспроможності, комунікаційної і комерційної ефективності комплексу маркетингу // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Вип. №32. — К.: КНЕУ, 2014. — С.38–45.
8. *Шафалюк О. К.* Базис концепції соціально-відповідального маркетингу у дослідженнях і стратегіях модифікації поведінки споживачів // Вчені записки: зб. наук. праць. Вип. № 16. — К.: КНЕУ, 2014. — С.99–105.

References

1. Aoki, M. (2015), Korporatsii v usloviyah rastuschego mnogoobraziya: poznanie, rukovodstvo i institutyi [Corporations in Evolving Diversity: Cognition, Governance, and Institutions], Translated by Kapturevskiy Y., Moskow, Russia.
2. Voroshilova, N.A. (2007), “Sravnitelnyiy analiz metodov modelirovaniya stoimosti optsionov”, Politematicheskiy setevoy elektronnyiy nauchnyiy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta, no. 26(2), pp. 25–53.
3. Lesli, K. and Maykls, M. (2002), “Realnaya sila realnyih optsionov”, Vestnik McKinsey, no. 1, pp. 17–31.
4. Piketti, T. (2016) Kapital u XXI stolitti [Capital in the twenty-first century], Translated by PalIy N., Kyiv, Ukraine.
5. Filonov, V.I. (2014), “Marketing and efficiency of enterprises”, Abstract of Ph.D. dissertation, Economics and management of enterprises (of types of economic activities), SHEE «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Kyiv, Ukraine.
6. Hemilton, A. (2000), “Innovatsionnaya i korporativnaya restrukturizatsiya v mirovoy ekonomike” Problemyi teorii i praktiki upravleniya, no. 6, pp. 34–39.

7. Shafalyuk, O.K. (2014), “Sotsialna vidpovidalnist u zabezpechenni konkurento-spromozhnosti, komunikatsiynoyi i komertsiynoyi efektivnosti kompleksu marketingu”, Formuvannya rinkovoyi ekonomiki, no. 32, pp. 38–45.

8. Shafalyuk, O. K. (2014), “Bazis kontseptsiyi sotsialno-vidpovidalnogo marketingu u doslidzhennyah i strategiyah modifikatsiyi povedinki spozhivachiv”, Vcheni zapiski, no. 16, pp. 99–105.

УДК 331.5(477) — 053.81

Червінська Л.П.,
д-р екон. наук, проф.,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана,
lpc21@ukr.net
Червинская Л.П.,
д-р экон. наук, проф.,
Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана,
Chervinska L.P.,
ScD in Economics, Professor
Personnel Management and Labour Economics Department
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

МОБІНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЇ

МОББИНГ ПЕРСОНАЛА КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

MOBBING PERSONNEL AS A SOCIAL PHENOMENON OF THE ORGANIZATION

У статті досліджено питання мобінгу персоналу як соціального явища організації, причини виникнення і наслідки. Наведено приклади вирішення даної проблеми у зарубіжних країнах. Окреслено можливі заходи щодо практичного пом’якшення і попередження мобінгу у вітчизняній практиці.

В статье исследовано вопрос моббинга персонала как социального явления организации, причины возникновения и последствий. Приведены примеры решения данной проблемы в зарубежных странах. Определены возможные меры по практическому смягчению и предупреждению моббинга в отечественной практике.

The article studies the issues of mobbing staff as a social phenomenon organizations. The different kinds of mobbing, reveals the causes, mechanisms of occurrence, carried out a short field trip to the roots of the problem, the consequences, the ways of prevention of mobbing and methods of struggle against this destructive phenomenon. As shows the analysis of international and domestic experience, the problem of mobbing is extremely difficult to overcome, as it becomes known only in the extreme, and in other cases it remains quite hidden and, as a rule, not is made outside of a social group or collective. Examines the laws of some foreign countries on the prohibition of mobbing (psychological pressure) in the workplace. It is concluded that in other countries the protection of the dignity of the worker in the labour market is as important as other working

© Л.П. Червінська, 2018

conditions.Induced examples of solutions to this problem in foreign countries. The experience of developed countries should be studied and implemented in Ukraine with the aim of improving the working conditions of employees, including through the creation of a comfortable psychological atmosphere and the development of a mechanism responsible perpetrators.

Ключові слова. Мобінг, насильство, залякування, прояви, причини, соціальне явище, співробітники.

Ключевые слова. Моббинг, насилие, запугивание, проявления, причины, социальное явление, сотрудники.

Key words. Mobbing, violence, intimidation, manifestations, causes, social phenomenon, employees.

Вступ. В сучасних умовах, внаслідок обмеженості робочих місць і привабливих вакансій, посилення конкуренції, коли значна частина співробітників боїться втратити роботу, а частина — бажає зробити кар'єру будь-яким шляхом, все більше мова йде про мобінг персоналу. Означене явище стає все поширенішим. Науковці це пов'язують з підвищенням рівня агресії у людей. Мобінг процвітає і тому, що його ігнорують. До того, жертви психологічного третирування, часто не в змозі захистити себе. Говорити ж в нашій країні про судові процеси, пов'язані з мобінгом, майже недоречно. У багатьох країнах проблема викорінення мобінгу активно дискутується, зокрема, з точки зору правових відносин, оскільки саме в цій сфері можна реалізовувати важливу функцію налагодження співробітництва між працівниками і роботодавцями у дусі соціального партнерства та врегулювання міжособистісних конфліктів працівників. За допомогою ефективного менеджменту персоналу також важливо забезпечувати максимальний соціально-психологічний комфорт на робочому місці. Упродовж кількох десятиліть явище мобінгу глибоко досліджувалось такими західними фахівцями, як А. Ваніорек, Л. Ваніорек, С. Бродський, Р. Здибела, К. Кмечек-Баран, Х. Лейман, Р. Поздзіка, А. Шалковска та ін. У сучасний період його вивченням займалися Т.Ф. Алєксєєнко, О.О. Корабльова, І.В. Лагутіна, А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда, О.І. Сердюк та ін. Нині об'єктивно назріла необхідність практичного вирішення проблеми мобінгу, що передбачає системний науковий підхід. Аналіз цього явища з моральної (емоційної) точки зору має поєднуватися з визначенням економіко-правових засобів і механізмів унеможливлення (викорінення) мобінгу.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення причин і наслідків мобінгу персоналу як соціального явища, формування підходів щодо його попередження і викорінення.

Результати дослідження. Хоча поняття "мобінг" з'явилося недавно, явище, яке воно позначає, існувало завжди. Можна припустити, що мобінг у різних формах існує ще з часів відколи люди почали об'єднуватись в общини. Практично кожна працююча людина хоч би раз в житті стикалась з певним його проявом . Поняття "мобінг" уперше використано в 1978 році, пізніше воно стало сферою наукових інтересів. Учений-психолог доктор Х. Лейман у 1980-х роках використав термін "мобінг" для позначення дій з чинення тиску, застосування насильства і залякування на робочому місці. Він уперше провів дослідження названого явища у Швеції, характеризуючи його як «психологічний терор», який включає вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, що «систематично

повторюється, спрямований проти іншої людини…». Мобінг супроводжується ознаками соціального конфлікту і агресивною поведінкою однієї зі сторін. Це соціальне явище не відноситься до категорії окремих, випадкових дій, а спрямоване проти одного працівника або групи працівників, які відчувають переслідування щодня чи з періодичною постійністю. Ці дії, як правило, носять прихований характер, а потерпілий опиняється в ізоляції, відчуває дискомфорт і впадає у депресію [1]. У результаті, людина або захворює, або йде з роботи за власним бажанням.

Поряд з мобінгом існує поняття булінгу, типу насильства схожого на мобінг. Але при мобінгу сторону насильника займає група людей (керівництво, колеги, підлеглі), а булінг — це емоційний тиск з боку однієї людини [6]. У книзі "Насильство на роботі" мобінг і булінг прирівнюються до вбивств, насильств і інших особливо тяжких злочинів. Коли люди не знаходять своє місце у працевлаштуванні, у передчутті браку коштів, не бачать і сенсу життя. Мобінг у системі соціально-трудових відносин має або вертикальну (переслідування по вертикалі управління персоналом), або горизонтальну (переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу) спрямованість. У першому випадку, джерелом переслідування, як правило, є безпосередній керівник, роботодавець, у другому — співробітники підрозділу.

Феномен мобінгу властивий для будь-якої держави, включаючи й Україну, будь-якого підприємства чи організації. У розвинутих країнах це явище стає причиною істотного зниження економічної ефективності бізнесу: майже кожний двадцятий прийнятий зазнає мобінгу на новому робочому місці (5 %). І це тільки в момент прийому на роботу. Відсоток же людей, які під час подальшої трудової діяльності стали жертвами такого явища, у десятки разів більший [4, 7]. Означена тема активно обговорюється у західній пресі, щорічно в Європі мільйони співробітників різних підприємств признаються психологам, що з ними на роботі обходяться несправедливо. У багатьох західних країнах функціонують центри допомоги жертвам мобінгу, адже число постраждалих при цьому збільшується. У Німеччині майже 1,5 млн чоловік кожен день переживають емоційне насильство на робочому місці, що за оцінкою Об’єднання німецьких профспілок обходиться країні в 2,5 млрд евро щорічно. Як повідомляє газета La Tribune [5], стрес співпрацівників щорічно обходиться французьким компаніям у кілька мільярдів евро, а канадським компаніям — приблизно у $ 33 млрд канадських доларів на рік [6].

Згідно з німецькою статистикою, половина персоналу компаній цієї країни піддається мобінгу, який особливо розповсюджений в середовищі офісних працівників. Профспілки німецької корпорації IG Metall установили, що в 33 % випадків нападником є керівництво. Підлеглий допускає спровоковані помилки, які гіперболізуються і представляються як такі, що можуть зводити фірму до катаклізму. Передбачається, що один випадок мобінгу в Швейцарії обходиться працедавцеві в суму, що прирівнюється до річної зарплати співробітника : втрати робочого часу, змінюваність персоналу, збільшення субсидій, медичного страхування, зменшення соціального продукту та ін. Причиною 20 % усіх самогубств у Швеції є мобінг, а японські компанії ще до прийняття співробітника на роботу, при підписанні трудового договору, намагаються убезпечити себе, обумовлюючи випадки суїциду [2].

Опитування, проведене в одній російській організації, показало, що близько 80 % співробітників випробували на собі прояви мобінгу. Це проявлялося в тому, що до їх пропозицій не бажали прислухатися, підвищували голос, приховували або давали неповну інформацію про стан справ, пред'являли завищені вимоги, звинувачували в некомпетентності і т.п. Серед причин подібних явищ співробітники називали неприйняття "новачків" у колективі, низький рівень культури ділових стосунків, привілейоване положення окремих співробітників, безкарність. Можуть переслідуватися різні цілі, наприклад, щоб підвищити свій авторитет, позбавитись конкурента, домогтися певних привілеїв і т.д. Це може бути і цілеспрямованою стратегією менеджменту, щоб змусити працівника звільнитися за власним бажанням. Скільки українських працівників піддаються мобінгу невідомо, статистика це умовчує. Більшість людей боїться бути відторгнутими і мало хто може подолати первісний інстинктивний страх відділитись від групи заради ідеї, принципу, несправедливості. Згідно з опитуваннями, які провів Karl E. Dambach, лише половина дорослих людей, 20 % студентів віком від 19 до 25 років відповіли ствердно, лише 5 % осіб віком до 18 років припустили, що вони могли б протистояти групі, яка діяла несправедливо. Однак опитування має похибку, адже люди схильні говорити й думати про себе краще, ніж є насправді. До причин, залежних від особливостей жертви мобінгу, належать: соціальна, фізична, психологічна несхожість на інших членів колективу, неадекватне сприйняття власної особистості (завищення або заниження самооцінки, комплекс неповноцінності або переваги); неадекватне сприймання групи, акцентуації характеру, слабкий тип нервової системи, некоректний (авторитетний, тоталітарний) стиль виховання, фізична слабкість (хворобливість), пасивна роль у конфліктах [3].

Основні соціальні форми вияву мобінгу: посягання на соціальні стосунки, а саме — припинення спілкування; заборона колегам розмовляти із суб'єктом, його бойкот; посягання на соціальний авторитет, насміхання чи поширення пліток; підозри в психічних розладах; насміхання над фізичними вадами, особистим життям, національністю; напади на політичні або релігійні переконання; доручення робіт, які принижують почуття власної гідності; несправедливе й образливе оцінювання роботи; сумніви в рішеннях суб'єкта тощо [2]. До переліку варто додати сексуальні домагання, що стосується як чоловіків, так і жінок. Українські компанії співпрацюють із зарубіжними компаніями і вітчизняним співробітникам доводиться контактувати з жителями інших держав, менталітет яких дещо відмінний від нашого. Боротьба менталітетів також може перетворюватись у мобінг.

Керівникам — "жертвам" у порівнянні з рядовими співробітниками загрожують і додаткові прояви мобінгу. Так, топ-менеджерові може поступати негативна інформація про роботу його відділу, накази керівництва він може отримувати із запізненням, підлеглі можуть ігнорують його розпорядження і т.п. Неприйняття нового керівника, особливо якщо останній призначений "згори", теж нерідко служить причиною мобінгу. Іноді колектив налагоджений проти нових керівників з їх же вини, можливо, вони занадто завзято взялися за перетворення на новому місці.

Серед безлічі причин, що призводять до мобінгу, немало таких, які можуть бути передбачені керівництвом або відділом кадрів. Так, керівництву варто

приділяти більше уваги розвитку співробітників усередині компанії. Важливо підбирати нових працівників, інтереси яких відповідають існуючій корпоративній культурі колективу і які легко в ньому приживаються. Можливо, має сенс провести для керівників підрозділів і їх підлеглих спеціальні тренінги, або зблизити колег, запросивши їх на спільний неформальний захід, тоді шанси появи в компанії мобінгу зменшуються. Частково ситуацію може покращити роз'яснення співробітникам їх посадових обов'язків. Принаймні, у "жертви" з'являться можливості захиститися від несправедливих звинувачень у некомпетентності і недисциплінованості. Так як мобінг супроводжується неперевіреною інформацією і плітками, для припинення їх поширення, слід звернути увагу на рівень інформованості працівників про життя організації.

Бізнес-консультанти мають шукати причини мобінгу в організаційній структурі і організаційному кліматі : неясні цілі організації і стратегії її розвитку; відсутність навичок управління у вищого керівництва; відсутність зворотного зв'язку; розпливчаті межі відповідальності і службових обов'язків; нечіткий механізм ухвалення рішень та розподіл праці між відділами і підрозділами; погана організація інформаційних потоків; плинність кадрів, часта зміна топменеджерів; відсутність системи кадрового просування і можливостей кар'єрного зростання; різна мотивація у співробітників; неправильна організація праці і, як наслідок, велике перевантаження окремих працівників.

Підтримку продуктивних соціальних і трудових стосунків у колективі можна забезпечити за рахунок введення практики коучингу, який сприятиме реалізації розвитку співробітника, підвищенню компетентності і вдосконаленню його професійних навичок, дозволяє розкрити потенціал особи для максимізації власної продуктивності праці. Доцільно проводити тренінги і для керівників по профілактиці мобінг-процесів, наприклад, контролювати їх через проведення регулярних анонімних опитувань. Забезпечення психологічного здоров'я співробітників повинно стати пріоритетним завданням. Тут доречно відмітити, що системи, які мають культуру пригнічення, роблять людей однаково інертними і не здатні виховати геніїв, новаторів.

Так як мобінг досить часто зустрічається в професійному житті турецького суспільства, тут відомі приклади судових процесів, виграних співробітниками, що піддавалися цьому явищу, а також спеціальних заходів, що підвищують обізнаність громадської думки. В Resmi Gazete від 19 березня 2011 року був опублікований меморандум уряду №2011/2 "Про перешкоду психологічному тиску (мобінгу) на робочому місці"[3]. Відповідно з цим у складі міністерства праці і соціального захисту Туреччини була утворена рада по боротьбі з психологічним насильством. Завдання ради включають моніторинг і оцінку випадків психологічного насильства персоналу організацій, а також розробку превентивної політики. Очевидно, над цим слід замислитися керівникам вищої ланки і мобілізувати відповідним структурним підрозділам.

У деяких європейських державах, наприклад, Німеччині, Франції, Швеції вже ухвалені закони про моральне переслідування на робочому місці, що захищають жертв мобінгу. Його заборона на законодавчому рівні була запроваджена у скандинавських країнах: Данії (1975 р.), Швеції та Норвегії — з 1977 року [2,3]. Інші країни розробляють подібні законопроекти. Хоча, довести факт "виживання" з роботи нелегко, але якщо це вдається, то суд може визнати недійс-

ним звільнення співробітника за власним бажанням і навіть зобов'язати компанію відшкодувати моральний збиток потерпілому. Також створені спеціальні організації, що допомагають людям, які піддавались емоційному насильству на роботі, гарячі лінії. Це явище все частіше обговорюють у засобах масової інформації і ЗМІ. Багато підприємств Німеччини на рівні локального регулювання встановлюють правила щодо запобігання мобінгу та боротьби зі стресами на роботі. В Італії захист від мобінгу врегульовано конституційним і цивільним законодавством. Стаття 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Тут термін «мобінг» вперше було застосовано у судовій практиці. У 1999 році судом м. Турін було розглянуто справу найманого працівника, яка звернулася з вимогою відшкодувати шкоду, яку вона отримала внаслідок пошкодження (депресії), що стала наслідком переслідування і приниження її з боку керівника відділу. В Німеччині у 1995 р. створена Асоціація по боротьбі з психосоціальним стресом і мобінгом [4, 5].

Висновки. Резюмуючи, зазначимо, що стан нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні не можна визнавати задовільним, адже вітчизняний законодавець ігнорує наявність негативного явища мобінгу як різновиду насилля. Зважаючи на соціальну значущість проблеми протидії будь-яким проявам дискримінації суб'єктів трудових відносин, об'єктивно назріла потреба вжиття заходів з метою викорінення та унеможливлення мобінгу: створення комплексної довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів його протидії в організаціях (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо); закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві відповідальності керівників (роботодавців) за допущення або сприяння мобінгу; ініціювання дослідження ситуації з мобінгом інституціями громадянського суспільства (профспілками, правозахисними організаціями, фундаціями). Можливо, варто законодавчо наділити працівника правами: призупиняти роботу у випадку наявності підстав щодо проявів до нього мобінгу; направляти скарги на моральний тиск (переслідування) до громадських утворень підприємств. Зобов'язати роботодавців до активної протидії цьому явищу, надати працівникам можливість у судовому порядку вимагати відшкодування за погіршення здоров'я внаслідок застосування мобінгу, якщо це підтверджено висновком лікаря і т.п.

Література

1. *Абашкина О.* Моббинг по-немецки / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом. — 2007. — №9. — С.120–124.
2. *Ваниорек Л.* Моббинг: когда работа становится адом / Линда Ваниорек ; [Пер. с нем. И. С. Борисова]. — М. : Интерэксперт, 1996. — 168 с.
3. *Лагутіна І. В.* Мобінг на робочому місці: правовий аспект / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. — 2011. — № 57. — С. 133–138.
4. *Ноа Дэвэнпорт*. Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США / Ноа Дэвэнпорт, Рут Шварц и Гейл Эллиотт. — 1997. — 218 с.
5. *Zdubel R.* (2007) Mobbing w stosunkah pracy (sluzby) — proba definicji. Wybrane zagadnenia prawne. Przeglad Policyjny, no. 85, pp. 79–93.

6. *Чередніченко Н.А.* Мобінг і булінг у трудовому процесі / Н.А. Чередніченко // Право і безпека. — 2012. — №5. — С.285–288.

7. *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / Колот А.М.// Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.

8. *Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.

References

1. Abashkina, O. (2007). Mobbing in German. Spravochnik po upravleniu personalom [Handbook of Personnel Management], no. 9, pp. 120–124 (in Russ.).

2. Vaniorek, L. (1996), Mobbing: when work becomes hell, Translated by Borisov, I.C, — Moscow, Russia.

3. Lagutina, I.V. (2011). " Mobbing in the workplace: legal aspects". Aktual'ni problemy dergavy i prava, [Actual problems of state and law], no. 57, pp. 133–138 .

4. Noah Devenport. Mobbing: Emotional Abuse in the workplace in the U.S. / Noah Devenport, Ruth Schwartz and Gail Elliott. — 1997 — 218 p.

5. Zdubel, R. (2007). Mobbing in labor relations (sluzby) — attempt a definition. Selected legal issues. Przeglad Policyjny [Overview Police], no. 85, pp. 79–93.

6. Cherednichenko, N.A. (2012). ''Mobing and buling in the labour process'', Right and bespeak, no.5, pp.285–288.

7. Kolot, A. M. (2012), «Asymmetry of social and labor sphere, manifestations, causes, overcoming conditions» // Aktual'ni problemy ekonomiky. vol. 6 (132). — P. 205–211.

8. Kolot, A.M. (2008). "To the problem of the development of the theory of distributive relations", Ukrayina: aspekty` praci, no. 8., pp. 3–11.

Стаття надійшла до редакції 16.01.18 р.

УДК: 331.522

Котенко Т.М.,
канд. екон. наук, науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
tatyanako@ukr.net
Котенко Т.М.,
канд. экон. наук, научный сотрудник,
Институт демографии и социальных исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины
Kotenko T.M.,
PhD (Economics), Research Associate,
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПРІОРИТЕТИ

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПРИОРИТЕТЫ

THE LABOUR POTENTIAL OF YOUTH IN LABOUR MARKET: STATE, PROBLEMS, PRIORITIES

Досліджено можливості формування і особливості розвитку трудового потенціалу молоді на ринку праці України. Визначено основні тенденції і стимулюючі та дестимулюючі чинники, які впливають на можливість працевлаштування молоді та її становище на ринку праці. Запропоновано пріоритетні заходи державного регулювання молодіжної зайнятості та безробіття молоді на макро-, мезо- та мікрорівні, які обмежуватимуть безробіття молоді та сприятимуть підвищенню рівня молодіжної зайнятості.

Исследованы возможности формирования и особенности развития трудового потенциала молодежи на рынке труда Украины. Определены основные тенденции и стимулирующие и дестимулирующие факторы, которые влияют на возможность трудоустройства молодежи и ее состояние на рынке труда. Предложены приоритетные меры государственного регулирования молодежной занятости и безработицы молодежи на макро-, мезо- и микроуровне, которые будут ограничивать безработицу молодежи и способствовать повышению уровня молодежной занятости.

This article is dedicated to the study of the status, problems and priorities of the development of labour potential of youth in labor market, the definition of measures of improving the quality of labor potential of young people and their competitiveness in labor market. The possibilities of formation and peculiarities of the development of labor potential of youth in the labor market of Ukraine are explored. The main tendencies and stimulating and disposing factors that influence on the employment opportunities of young people and their position on the labor market are determined. The necessity of the constant increase of personal qualities of young people, as a result of increase of their competitiveness in the labor market, the development of the mechanism for the coordinating of the imbalance between vocational education and labor market based on application of the innovative approach in the field of vocational education as the means of increasing labor market flexibility and encouraging employers to create new jobs, especially for young people who have received vocational or higher education and who are given the first job on specialty. In order to improve the efficiency of the labor market infrastructure, it is necessary to improve the interaction between the State Employment Service and private employment agencies that provide the certain types of services in the labor market: the support for job search, the employment, recruitment, the job profiling and skills assessment, the training, marketing researches of labour market, social and business services, the regulatory activity. The distribution of new services, including consulting companies, will contribute to the continuous development of the workforce, in

© Т.М. Котенко, 2018

particular the labor potential of young people, the rapid closure of vacancies, and the reduction of the length of the job search. The priority measures of state regulation of youth employment and youth unemployment at the macro, meso and micro levels are proposed, which will limit youth unemployment and promote youth employment.

Ключові слова. Трудовий потенціал молоді, безробіття молоді, молодіжна зайнятість, конкурентоспроможність молоді, сфера професійної освіти, інфраструктура ринку праці, консалтингові компанії, ринок праці.

Ключевые слова. Трудовой потенциал молодежи, безработица молодежи, молодежная занятость, конкурентоспособность молодежи, сфера профессионального образования, инфраструктура рынка труда, консалтинговые компании, рынок труда.

Key words. Labour potential of youth, youth unemployment, youth employment, youth competitiveness, vocational education, labor market infrastructure, consulting companies, labor market.

Вступ. Зміни в розвитку ринку праці переважно визначаються станом розвитку економіки країни. На жаль, нині превалюють стагнаційні процеси в економіці та посилюється незадоволення населення процесами в системі соціально-трудових відносин. Зважаючи на політичне й економічне становище в країні, зокрема на міграцію населення зі Сходу України, яка призводить до зростання конкуренції на ринку праці, відсутність і неможливість залучення інвестицій із-за кордону у розширення виробництва, сповільнення зростання міжнародних компаній, а відтак і брак нових робочих місць, не відбувається істотних змін на ринку праці України. Наявність на ринку праці робочої сили високого рівня якості незатребувана. Сукупний попит здебільшого зорієнтований на нижчий рівень кваліфікації, що є чинником гальмування розвитку трудової сфери і системи господарювання в країні. У середній і довгостроковій перспективі не визначено яким буде попит на спеціалістів. Тоді, як відомо, сьогодні, з одного боку, найбільший попит існує на фахівців із продажу, торгівлі та IT-фахівців, і, з другого, найважче знайти, роботу молодим спеціалістам, фінансистам і юристам [9].

Від подолання дестимулюючих / гальмівних чинників залежить перспективний розвиток ринку праці і, загалом, соціально-трудової сфери. Вагомими стимулюючими чинниками зростання ринку праці, зниження рівня безробіття, особливо молоді, підвищення ефективності та продуктивності праці є розвиток малого і середнього бізнесу, який сприятиме створенню нових робочих місць; вплив соціального самопочуття населення в суб'єктивних оцінках стану та можливостей розвитку соціально-трудової сфери [17].

Різноманітним теоретичним, методологічним і практичним аспектам формування і забезпечення стійкого розвитку соціально-трудової сфери, зокрема ринку праці; ролі і значенню гідної праці для всіх суб'єктів соціально-трудових відносин, як засобу становлення збалансованої, соціально-орієнтованої моделі розвитку суспільства; визначення соціально-економічних ознак (параметрів) гідної праці за умов євроінтеграції та формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку національної економіки; формування в перспективі якісно нового, людиноцентричного економічного мислення, задіяння інноваційно орієнтованих механізмів розвитку соціально-трудової сфери; підвищення гнучкості ринку праці та конкурентоспроможності робочої сили; дослідження структурних трансформацій ринку праці та пов'язаних із ними освітньо-кваліфікаційних дисбалансів у зайнятості; чинників, що дестабілізують і викликають асиметрії в соціально-трудовій сфері; забезпечення зайнятості населення; створення умов для працевлаштування осіб;

відтворення трудового потенціалу; розвиток таких сучасних форм зайнятості, як лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість, позаштатна дистанційна зайнятість, мобільна дистанційна зайнятість, робота в спеціально обладнаному офісі тощо присвячено ґрунтовні наукові розробки таких відомих українських економістів, як В. Близнюк, В. Геєць, О. Герасименко, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Данюк, І. Заюков, Т. Заяць, Л. Ільїч, І. Каленюк, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, В. Никифоренко, В. Новіков, О. Новікова, О. Олійник, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, М. Семикіна, О. Цимбал, Л. Шамілева, О. Ярош та інших [1; 4; 6; 7; 9; 10; 13; 16; 17].

Постановка завдання. На ринку праці України за останнє десятиріччя наявний стабільний попит на кваліфікованих робітників — близько 65 %. Так, кожен п'ятий офіційно зареєстрований безробітний є випускником освітніх закладів, а майже 30 % — це кваліфіковані робітники, що свідчить про «перевиробництво» фахівців (професіоналів) з вищою освітою. Основними причинами, які призводять до дисбалансу між професійною освітою і ринком праці, є: брак об'єктивної та своєчасної інформації щодо обсягів підготовки тих фахівців і робітників, які необхідні для забезпечення потреб розвитку економіки; відсутність ефективного механізму прогнозування потреб у кадрах для насичення ними економіки; низька ефективність профілактичних заходів серед майбутніх споживачів освітніх послуг; зниження кількості випускників, які б мали забезпечуватись «першим» робочим місцем за набутою спеціальністю; егоїстичність у формуванні батьками запитів на оволодіння їхніми дітьми модних і високооплачуваних професій, зокрема менеджера, економіста, юриста, маркетолога тощо (на противагу названим професіям нині набувають першорядного значення такі «гібридні» професії, як «інтернет-маркетолог», «журналіст-блогер», «віртуальний юрист або бухгалтер»); недостатня якість підготовки кадрів у освітніх закладах; швидкі зміни технологій, особливо в інформаційній сфері, що вимагає постійного оновлення знань або набуття нових спеціальностей, професій або трудових навичок [4].

Отже, проблеми дисбалансу між професійною освітою і ринком праці необхідно вирішувати за допомогою застосування інноваційного підходу у сфері професійної освіти, її адаптації до нових соціально-економічних умов, як засобу підвищення гнучкості ринку праці та стимулювання роботодавців з метою створення нових робочих місць, особливо для осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, зокрема молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту та якій надається перше робоче місце за набутою професією (спеціальністю). Саме цим і обумовлені актуальність та цілі дослідження.

Метою статті є дослідження стану, проблем і пріоритетів розвитку трудового потенціалу молоді на ринку праці, визначення заходів підвищення якості трудового потенціалу молоді та її конкурентоспроможні на ринку праці.

Результати дослідження. Ринок праці в Україні характеризується асиметрією між попитом і пропозицією робочої сили: зростаючий попит на нові інноваційні професії актуалізує проблему професійного навчання та підвищення якості трудового потенціалу, зокрема молоді. Однак наявні вакансії зазвичай мають низьку якість і не потребують достатньо освіченої робочої сили, тобто не відповідають вимогам гідної праці. Можливості щодо зайнятості в Україні поступово скорочуються через зростання навантаження на одне вільне робоче місце, низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці.

Процеси працевлаштування робочої сили в Україні в 2013–2014 рр. характеризуються скороченням зайнятості та зростанням безробіття, негативними показниками динаміки попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. У 2015–2017 рр. відбувалося скорочення кількості зареєстрованих безробітних порівняно з 2014 р.: у 2015 р. — на 4,2 %; у 2016 р. — на 23,7 %; у 2017 р. — на 30,8 %. У 2017 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 354,4 тис. осіб, що на 9,3 % менше ніж у 2016 р. (табл. 1). Усього протягом 2017 р. послугами державної служби зайнятості скористалися 1138,4 тис. безробітних громадян. За видами економічної діяльності, серед безробітних, які мали професійний досвід, кожен четвертий раніше працював у сільському, лісовому та рибному господарстві; по 15 % у сфері державного управління й оборони та у оптовій та роздрібній торгівлі; 14 % у переробній промисловості [11;15]. Кількість заявлених роботодавцями вільних робочих місць (вакантних посад) у 2017 р. становила 50,4 тис., що в 1,4 разу більше, ніж у 2016 р., перевищивши найнижчий показник 2015 р. в 1,95 разу. При цьому вперше за останні роки знизилося на 35,2 % навантаження на одне вільне робоче місце (безробітних на одну вакансію) — 7 осіб — найнижчий показник (у 2016 р. — 11 осіб, у 2015 р. — 19 осіб — найвищий показник у зазначений період). Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалося у сільському, лісовому та рибному господарстві (41 особа), у фінансовій і страховій діяльності (19 осіб), у сфері інформації та телекомунікації (10 осіб), а найменше — у водопостачанні, каналізації де на одне робоче місце претендувало 2 особи. За сприяння Державної служби зайнятості, яка відіграє визначальну роль у забезпеченні ефективної зайнятості на ринку праці України, у 2015 р. було працевлаштовано 444,7 тис., у 2017 р. — 783 тис. осіб. Найбільша кількість безробітних була працевлаштована за наступними професійними групами: робітники з обслуговування, експлуатації технологічного устаткування, складання устаткування та машин (27 %); найпростіші професії та працівники сфери торгівлі та послуг (по 14 %) ті кваліфіковані робітники з інструментом (11 %) [11; 12; 15].

Таблиця 1

ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У 2013–2017 РОКАХ (ЗА ДАНИМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ)*

Рік	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець періоду, тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб	Працевлаштовано зареєстрованих безробітних у звітному періоді, тис. осіб
2013	487,7	47,5	103	521,0
2014	512,2	35,3	145	494,6
2015	490,8	25,9	189	444,7
2016	390,8	36,0	108	746,0
2017	354,4	50,4	70	783,4
2017/2016, %	90,7	140,0	64,8	105,0
2017/2014, %	69,2	142,8	48,3	158,4

**Джерело*: складено автором за даними Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України [11; 12; 15]; 2014–2017 рр. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

З метою підвищення ефективності функціонування інфраструктури ринку праці необхідно поліпшити взаємодію між Державною службою зайнятості та приватними кадровими агентствами, які надають певні види послуг на ринку праці, зокрема, підтримку під час пошуку роботи, працевлаштування, добір персоналу, профілювання робочих місць та оцінка навичок, навчання, маркетингові дослідження ринку праці, соціальні та бізнес-послуги, регулятивна діяльність. Нині набувають популярності інноваційні послуги інфраструктурних посередників на ринку праці, у тому числі консалтингових компаній, такі як: аудит персоналу, управління талантами, hr-консалтинг, коучинг, аутплейсмент, аутстафінг, організація та ведення кадрового діловодства, дослідження ринку заробітних плат, управління за цілями, створення hr-відділу під «ключ», корпоративна культура, організація корпоративних заходів. Так, за даними професійного порталу з пошуку персоналу «HeadHunter» послугами рекрутингових агентств користуються 68 % менеджерів з персоналу, і здебільшого така співпраця успішна (46 %) [10]. Поширення нових послуг у соціально-трудовій сфері сприятиме безперервному розвитку робочої сили, зокрема трудового потенціалу молоді, швидкому закриттю вакансій, зниженню трансакційних витрат, зменшенню тривалості пошуку роботи.

У 2016 р., за даними Державної служби статистики України, із загальної кількості безробітних молодь (15–34 років) складала 13,1 %, при чому, у віковій групі 15–24 роки спостерігався найвищий рівень безробіття — 23,0 % (для порівняння у 28 країнах Євросоюзу — 18,7 %: за рейтингом країн — Україна займає 22 місце з 29 місць, Польща — 17 місце (17,7 %), найкращі показники (7–12,0 %) мають Німеччина, Чеська Республіка, Нідерланди, Мальта, Австрія, Данія (відповідно 1–6 місце) (рис. 1), у вікових групах 25–29 років — 11,7 % та 30–34 років — 8,9 %, що характеризує їх більшу адаптованість до умов сучасного ринку праці [3, с. 49, 71, 187].

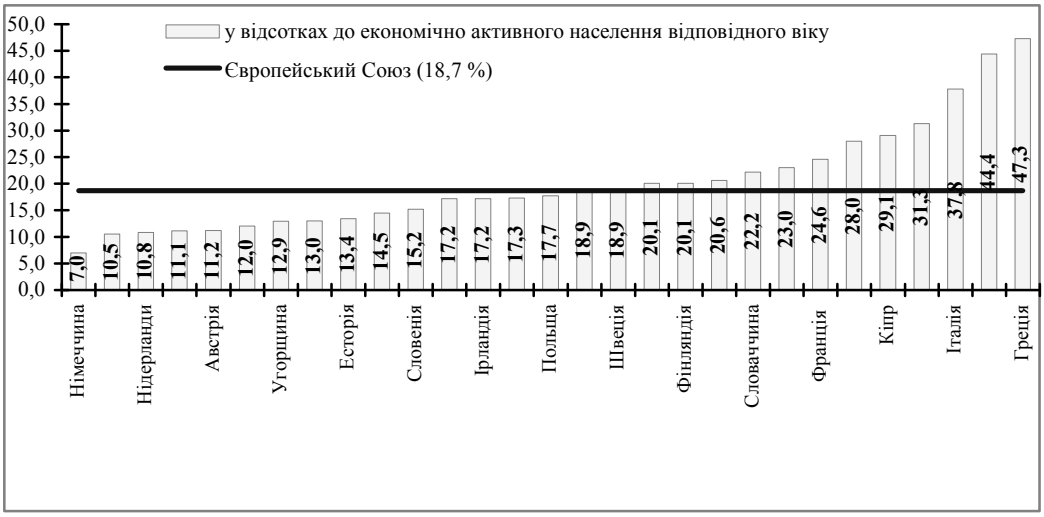


Рис. 1. Рівень безробіття серед молоді 15–24 років
в Україні та в країнах Європейського Союзу, 2016 р.

Джерело: побудовано автором за даними [3, с. 187].

Отже, найуразливішою з-поміж вікових груп на ринку праці є молодь віком 15–24 років, оскільки на цей період життя припадають вибір професії та пошук першого робочого місця, і їх трудовий потенціал ще не набув достатньої завершеності і специфічності. Основною причиною їх безробіття є те, що, по- перше, це навчання, оскільки в Україні обов'язкова повна загальна середня освіта, постійно зростає кількість студентів вищих навчальних закладів, по-друге, більшість не змогла працевлаштуватися після закінчення навчальних закладів. Для молодих осіб 25–34 років основною причиною економічної неактивності є ведення домашнього господарства, що пов'язано з формуванням сім'ї, народженням та вихованням дітей, а також звільнення за власним бажанням, оскільки вони більше впевнені в можливості знайти іншу роботу, бо вже здобули певний кваліфікаційний рівень і ще мають значні перспективи професійного зростання. Тобто вони займають більш міцні позиції на ринку праці.

Протягом 2010–2016 рр. відбувалося зростання рівня безробіття як населення України з 8,1 до 9,3 %, так і молоді в віковій групі 15–34 років — з 11,6 до 13,1 % і в вікових групах: 15–24 років — з 17,4 до 23 %, 25–29 років — з 9,9 до 11,7 %, 30–34 років — з 7,9 до 8,9 % [2, с. 56; 3, с. 49]. Рівень безробіття серед молоді у віці 25–29 років у І півріччі 2017 р. становив 11,4 %. Серед осіб у віці 15–24 роки цей показник становив 17,8 % і був майже удвічі вищий, ніж цей показник серед усіх вікових груп. У середньому по країнах Європейського Союзу рівень безробіття серед молоді у віці 15–24 роки становив 16,9 % [8].

Серед безробітних у віці до 35 років, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які мали професійний досвід, 22 % раніше працювали в оптовій і роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів; 21 % у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; 13 % — у переробній промисловості; 10 % — у сільському, лісовому та рибному господарстві. Для молоді, яка звертається до державної служби зайнятості, здійснюються заходи сприяння зайнятості: надання інформаційних, консультаційних і профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій і пошук підходящої роботи, сприяння в працевлаштуванні громадян, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, організації і фінансування громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю. За сприянням державної служби зайнятості у січні-серпні 2017 р. знайшли роботу 208,0 тис. молодих громадян, що на 3 % більше, ніж у відповідному періоді минулого року, зокрема, кожен другий з них був працевлаштований оперативно до набуття статусу безробітного. Профорієнтаційними послугами у січні–серпні 2017 р. було охоплено 307,1 тис. безробітних з числа молоді та 597,3 тис. осіб, які навчаються в різних навчальних закладах. З метою максимального наближення професійних навичок громадян, що шукають роботу, до потреб роботодавців, розширення їх компетенцій і підвищення конкурентоспроможності, державною службою зайнятості протягом січня–серпня 2017 р. здійснено професійне навчання на замовлення роботодавців 42,8 тис. безробітних у віці до 35 років [8].

У І півріччі 2017 р., за даними державної служби зайнятості, рівень зайнятості серед осіб у віці 25–29 років становив 69,0 % і був вищим, ніж у середньому серед усіх вікових груп (56,0 %), а серед осіб віком 15–24 роки цей показник склав лише 28,5 % [8]. Значна частина української молоді обирає нелегальний

сектор економіки як сферу додаткової зайнятості: у тіньовому секторі економіки зайнятий кожен четвертий у віці 15–34, 25–29 і 30–34 років і кожен третій у віці 15–24 років [3, с. 101]. Отже, молодь має значно вищий рівень безробіття, ніж доросле населення.

Основою причиною відсутності роботи безробітні називають неможливість працевлаштуватися після завершення навчання — 33,0 % і звільнення за власним бажанням — 16,6 %, що корелює із показниками незадоволеності своєю зайнятістю серед працюючої молоді. Значно гіршою виглядає ця ситуація серед вікової групи 20–24 років, для якої перша причина дорівнює 40,5 %, і для сільської молоді, де неможливість працевлаштуватися після завершення навчання сягала 43,2 %. Основною перешкодою у пошуку хорошої роботи 27,8 % безробітної молоді назвали вищі вимоги до професійної підготовки ніж володіла особа. Близька до неї — відсутність вільних робочих місць (27,1 %). Заробітна плата суттєво поступається цим причинам — 19,2 % [16, с. 19]. Це свідчить про те, що безробітна молодь має досить помірні вимоги, адекватно уявляє свої перспективи та недоліки на ринку праці.

Про не надто високі вимоги безробітних до майбутньої роботи свідчить розмір мінімальної місячної заробітної плати, за якої вони би погодились зайняти робоче місце. Так, у 2013 р. 21,7 % безробітної молоді погодились би на пропозицію роботи із заробітком 2000 грн (250 дол. США) на місяць. Це було більше на 43,0–39,1 % мінімальної заробітної плати по країні (січень–грудень — 1147–1218 грн), і значно менше в 1,5–1,8 разу за середньомісячну заробітну плату (січень–грудень — 3000–3619 грн) в Україні. Крім того, 19,5 % безробітної молоді працювали би навіть за меншу заробітну плату — 1000 грн (125 дол. США) на місяць) [16, с. 19].

Сьогодні молодь, особливо випускники вузів, відмовляються від роботи через низьку заробітну плату. Молоді без досвіду навіть у м. Києві пропонують працювати за 2,5–3,0 тис. грн (100 дол. США) і це коли мінімальна заробітна плата становить 3200 грн (2017 р.), а середньомісячна заробітня плата — 6008–7114 грн (січень–серпень 2017 р.) [14]. На роботу з такою заробітною платою можна влаштуватися оператором у колл-центр, кур'єром, касиром, секретарем, помічником бухгалтера чи юриста [5]. Отже, надзвичайно низькі заробітні плати, які пропонуються українцю на початку кар'єрного шляху, відсутність перспектив та підтримки значно звужує можливості сучасної молоді.

Крім того, для 14,9 % української молоді характерною є нестабільна зайнятість; 21,7 % української молоді незадоволені своєю зайнятістю: перша проблема — низька заробітна плата (43,6 % молодих найманих працівників і самозайнятих отримують менше середньої щотижневої заробітної плати); друга — невідповідність кваліфікації до виконуваних обов'язків. Недостатня стабільність зайнятості та незадоволеність нею обумовлюють бажання 27,2 % молоді змінити свою роботу з різних причин, зокрема, 40,2 % опитаних хочуть мати більшу оплату за годину, 20 % — краще використовувати свою кваліфікацію / навички, 20 % — поточна робота є тимчасовою, 8,4 % — покращити умови праці, решта — страх втратити поточну роботу, мати зручніший графік роботи та витрачати менше часу на дорогу до місця роботи і з роботи, працювати більше часу з оплатою за поточною ставкою, працювати менше часу зі зменшенням оплати [16, с. 14].

Більшість молодих українських працівників працюють на робочих місцях, які відповідають їхньому рівню освіти (64,5 %). Однак, 30,9 % молодих працівників надто добре освічені для роботи, яку вони виконують, а 4,6 % — недостатньо. Виділяють такі групи професій, де, як правило, зосереджена кваліфікаційна невідповідність: молоді технічні службовці (79,0 %), працівники сфери торгівлі та послуг (52,9 %), приблизно третина кваліфікованих робітників сільського господарства, кваліфікованих робітників з інструментом і робітників з обслуговування, а, в найбільшій мірі, зайняті найпростішими роботами (97,8 %) є надмірно кваліфікованими для робіт, які вони виконують. В Україні важко знайти молодих працівників, які мають нижчий рівень освіти, ніж того вимагає робоче місце. Недостатньо кваліфікованими молоді люди є головним чином на робочих місцях законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (13,1 %) і фахівців (16,5 %) [16, с. 15–16].

Отже, стимулюючими / дестимулюючими чинниками, які впливають на можливість працевлаштування молоді та її становище на ринку праці є:

дестимулюючі — ускладнюють можливості молоді на рівних умовах конкурувати на ринку праці, підсилюючи соціальну вразливість молоді — це недостатній рівень трудового досвіду, невміння застосовувати отримані знання в господарській практиці, недостатня професійна компетентність, перебування у стані самовизначення, становлення;

стимулюючі — сприяють конкурентоспроможності молоді на ринку праці — це переваги молодого віку, висока фізична активність та витривалість, здатність оперативно адаптуватися до змін, гнучкий склад мислення, здатність до нововведень.

Висновки. Сьогодні молодь є найгнучкішою, мобільною частиною населення. Тому в Україні актуальними є проведення пріоритетних заходів щодо покращення молодіжної зайнятості, працевлаштування молоді, постійного підвищення особистісних якостей молодих людей, і як результат підвищення їх конкурентоздатності на ринку праці. На нашу думку, основними заходами, що обмежуватимуть безробіття молоді та сприятимуть молодіжній зайнятості є:

–поліпшення інформаційного обслуговування молодіжного сектора ринку праці шляхом періодичної підготовки і доведення до учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентоспроможної на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.), щоб вона стала свідомою у виборі майбутньої професії, мала певні гарантії працевлаштування по закінченню навчального закладу, була поінформованою про перебіг подій на ринку праці відповідно до обраної професії;

–приведення у відповідність ринку праці та ринку освітніх послуг, на яких останніми роками спостерігаються істотні диспропорції, завдяки обґрунтуванню і узгодженню розмірів державного замовлення на підготовку конкретних фахівців на рівні держави і навчальних;

–професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації молодих працівників, зокрема через набуття спеціальних навичок, додаткових спеціальностей і здобуття другої вищої освіти I–II та III–IV ступенів, з метою створення

сприятливих умов для запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості;

–удосконалення систему інформації щодо вакансій, передусім створення інтегрованої бази даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних і необхідних робочих місць за категоріями персоналу;

–підвищення значення, ефективності роботи та доступності послуг окремих елементів інфраструктури ринку праці, а саме — Державної служби зайнятості та приватних агентств з найму, зокрема через удосконалення системи інформації та підвищення її ефективності уможливити входження комп'ютерної системи Державної служби зайнятості до простору Internet;

–залучення молоді до підприємницької діяльності, сприяння її самозайнятості через надання кредитів на вигідних умовах, опанування нею різних сфер бізнесу, створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього підприємництва;

–мотивація підприємницького сектора (через пільгове оподаткування) до прийняття молодих фахівців без досвіду роботи на умовах першого робочого місця: вирішальне значення матиме внутрішньофірмова підготовка молоді, навчання безпосередньо на робочому місці, підвищення кваліфікації молоді відповідно до вимог ринкової ситуації та діяльності підприємства;

–розвиток молодих фахівців безпосередньо на підприємстві згідно вимог конкретного роботодавця (підприємство є не лише як виробнича, а і як навчальна структура): адаптація навичок до поточної ситуації на виробництві, отримання настанов і практичних знань, формування у молодого фахівця впевненості у своїх діях, інструктажі, демонстрації відповідно до змін організаційної політики, практичні тренінги, рольові ігри, наставництво, схвалення дій молодого працівника протягом усього процесу навчання, відповідна матеріальна та нематеріальна мотивація ефективної діяльності працівника, створення перспектив кар'єрного зростання молоді;

–створення умов для залучення довгострокових інвестицій, у тому числі іноземних, на підготовку, перепідготовку, додаткове навчання молодих працівників.

Пріоритетними заходами державного регулювання молодіжної зайнятості та безробіття молоді на макро-, мезо- та мікрорівні є:

➢ на макрорівні — національного розвитку — регулювання на основі аналізу ринку праці за допомогою урядових рішень, Державної програми зайнятості населення і Генеральної тарифної угоди: планування і прогнозування у сфері освіти, розробку програм співпраці вищих навчальних закладів і підприємств, виробничу практику, залучення кадрів вищих навчальних закладів до розробки навчальних програм у центрах підготовки кадрів на виробництві, запрошення кваліфікованих працівників підприємств до викладання у вищих навчальних закладах, організація спільних конференцій за участю представників професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів і виробничих фірм, вкладання капіталів виробничих фірм у розвиток вищих навчальних закладів, анкетування виробничих фірм різних регіонів стосовно вимог до фахівців з

вищою освітою і ефективність випускників вищих навчальних закладів, які були працевлаштовані на ці підприємства, ознайомлення виробничих фірм зі специфікою навчання фахівців. Тобто, співпраця на користь молодіжного сегмента ринку праці має відбуватися за формулою «школа — університет — підприємство»;

- на мезорівні — співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в розрізі окремих регіонів і галузей — регулювання за допомогою окремих урядових рішень з конкретних питань, а також галузевих наказів, регіональних рішень і відповідних тарифних угод;
- на мікрорівні — внутрішньофірмового попиту і пропозиції праці в розрізі професій і спеціальностей — регулювання заходами управління персоналом і колективним договором: готовність та здатність отримати якісну освіту, систематичне підвищування рівня своєї кваліфікації та перекваліфікація, творча активність, підприємливість, відповідна мотивація працівників, як матеріальна так і нематеріальна, активність у пошуку нового робочого місця. Важлива роль відводиться підприємству в питаннях надання першого робочого місця молодому фахівцю та його пристосуванню та розвитку відповідно до вимог роботодавця та самого виробництва.

Реалізація зазначених пріоритетних заходів державного регулювання молодіжної зайнятості та безробіття молоді сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу молоді на ринку праці, подоланню дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили, вдосконаленню процесу підготовки молодих фахівців до професійної діяльності, підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Література

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.
2. Економічна активність населення України 2010. Стат. збірник / Київ: Державна служба статистики України, 2011. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/
3. Економічна активність населення України 2016. Стат. збірник / Київ: Державна служба статистики України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/
4. *Заюков І.* Неформальне професійне навчання як інструмент підвищення гнучкості ринку праці України / І. Заюков // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 2. — С. 14–20.
5. *Іваницька С. Б., Мороховець І.О.* Проблема безробіття молоді України [Електронний ресурс] / С. Б. Іваницька, І. О. Мороховець // Ефективна економіка. — 2015. — №9. — Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325
6. *Ільїч Л.М.* Структурні трансформації транзитивного ринку праці України : монографія. — К. : Алерта, 2017. — 608 с.
7. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2016. — 328 с.

8. Молодь на ринку праці. Державна служба зайнятості України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054

9. Никифоренко В. Кластерний аналіз ринку праці України за показниками зайнятості, безробіття та індексу дисиміляції / В. Никифоренко, А. Табанова // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 4. — С. 12–18.

10. *Олійник О.* Тенденції розвитку інфраструктури ринку праці в Україні / О. Олійник // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 3. — С. 8–13.

11. Попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності. Аналітична записка. Державна служба зайнятості України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

12. Ринок праці у І півріччі 2017 року : доповідь. — 30 с. Державна служба статистики України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.

13. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : [монографія] / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк. — К. : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2016. — 326 с.

14. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2017 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm

15. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості. Аналітична записка. Державна служба зайнятості України, 2017. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

16. *Цимбал О.І.* Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України: аналітична записка / О.І. Цимбал, О.М. Ярош. — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2015. — 25 с.

17. *Шамілева Л.* Розвиток трудової сфери на засадах соціальної відповідальності: тенденції, закономірності та втрати / Л. Шамілева, А. Шастун // Україна: аспекти праці. — 2017. — № 4. — С. 29–37.

References

1. Kolot, A. M., Daniuk, V.M. and Herasymenko O.O. (2017), Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizm zabezpechennia [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanism of support], KNEU, Kyiv, Ukraine.

2. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2011), "*Economic activity of the population of Ukraine 2010",* available at: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Accessed 20 December 2017).

3. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2017), "*Economic activity of the population of Ukraine 2016",* available at: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Accessed 20 December 2017).

4. Zaiukov, I.,(2017), "Informal vocational training as an instrument for increasing the flexibility of the Ukrainian labor market", Ukraina: aspekty pratsi, no. 2, pp. 14–20.

5. Ivanytska, S. B. and Morokhovets, I.O. (2015), "The problem of unemployment of young people of Ukraine", *Efektyvna ekonomika*, [Online], vol. 9, available at: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325 (Accessed 15 December 2017).

6. Ilich, L.M. (2017), Strukturni transformatsii tranzytyvnoho rynku pratsi Ukrainy : monohrafiia [The Structural Transformations of the Transitive Labor Market in Ukraine: Monograph], Alerta, Kyiv, Ukraine.

7. Libanova, E. M. (2016), Liudskyi rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vydy zainiatosti ta perspektyvy yikh rozvytku (kol. monohr.) [Human Development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development (collective monograph], In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

8. The official site of State Employment Service of Ukraine (2017), "Youth in the labor market", available at: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054 (Accessed 20 December 2017).

9. Nykyforenko, V. and Tabanova, A. (2017), "Cluster analysis of the Ukrainian labor market by indicators of employment, unemployment and by the index of dissimilation", Ukraina: aspekty pratsi, no. 4, pp. 12–18.

10. Oliinyk, O. (2017), "Trends in the development of the labor market infrastructure in Ukraine", Ukraina: aspekty pratsi, no. 3, pp. 8–13.

11. The official site of State Employment Service of Ukraine (2017), "Supply and demand in the labor market in terms of jobs and activities. Analytical note". available at: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68 (Accessed 20 December 2017).

12. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2011), "The labor market in the first half of 2017: a report", available at: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Accessed 20 December 2017).

13. Petrova, I.L. and Blyzniuk, V.V. (2016), Rozvytok sotsialno-trudovoi sfery Ukrainy: teoriia, praktyka, perspektyvy [The Development of the social and labor sphere of Ukraine: theory, practice, perspectives], DU «In-t ekonomiky ta prohnozuvannia NAN Ukrainy», Kyiv, Ukraine.

14. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2017), "Average wages by region for the month in 2017", available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm (Accessed 20 December 2017).

15. The official site of State Employment Service of Ukraine (2017), "The situation at the labor market and the results of the state employment service. Analytical note", available at: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68 (Accessed 20 December 2017).

16. Tsymbal, O.I. and Yarosh, O.M. (2015), Aktual'ni problemy dosyahnennya hidnoyi zaynyatosti moloddyu Ukrayiny: analitychna zapyska [Actual problems of achievement of decent employment by youth of Ukraine: Analytical note], Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

17. Shamileva, L and Shastun, A. (2017), "Development of the labor sphere on the basis of social responsibility: trends, patterns and losses", Ukrayina: aspekty pratsi, no. 4, pp. 29–37.

УДК 331.5:053.81

Швець П.А.,
канд. екон. наук, ст. наук. співроб.,
пров. наук. співроб. Інституту демографії та соціальних
досліджень імені М.В. Птухи НАН України
pavelshvets@ukr.net
Швец П.А.,
канд. экон. наук, ст. науч. сотр.,
вед. науч. сотр. Института демографии и исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины
Shvets P.A.,
PhD in Economics, Senior Researcher
Leading Researcher Ptoukha Institute for Demography and Social
Studies of the National Academy of Ukrain

МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ, ТЕНДЕНЦІЇ Й ОСОБЛИВОСТІ

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ: ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ

YOUTH IN THE MARKET OF UKRAINE: PROBLEMS, TRENDS AND FEATURES

Досліджено особливості розвитку сучасного ринку праці молоді та окреслено чинники, які впливають на його стан. Обґрунтовано необхідність регулювання процесів працевлаштування молоді на ринку праці України, що визначається як цілеспрямований вплив на поведінку суб'єктів молодіжного сегмента ринку праці з метою забезпечення максимально можливого рівня працевлаштування молоді, що дозволить підвищити якість її життя та створити підґрунтя для сталого розвитку економіки країни. Досліджено основні проблеми зайнятості та соціального захисту молоді в України. Обґрунтовано необхідність удосконалення системи моніторингу та прогнозування розвитку молодіжного ринку праці. Наведено пропозиції, спрямовані на підвищення конкурентоздатності молоді на ринку праці та стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць.

Выявлены особенности развития современного рынка труда молодежи и обозначены факторы, влияющие на его состояние. Обоснована необходимость регулирования процессов трудоустройства молодежи на рынке труда Украины, который определяется как целенаправленное воздействие на поведение субъектов молодежного сегмента рынка труда с целью обеспечения максимально возможного уровня трудоустройства молодежи, что позволит повысить качество его жизни и создать основу для устойчивого развития экономики страны. Определены основные проблемы занятости и социальной защиты молодежи в Украине. Обоснована необходимость совершенствования системы мониторинга и прогнозирования развития молодежного рынка труда. Предложены действия, направленные на повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда и стимулирования работодателей к созданию новых рабочих мест.

The purpose of the article is to substantiate the need for a concerted action of the market mechanism and the mechanism of state regulation of the youth labor market, the evaluation of the impact of state influence on the level of youth employment and the development of practical recommendations for overcoming the imbalance in the youth labor market. The peculiarities of the development of the modern youth labor market are explored and the factors influencing on its condition are outlined. The necessity of regulation of youth employment processes in the Ukrainian labor market is grounded,

© П.А. Швець, 2018

which is defined as the purposeful influence on the behavior of the subjects of the youth segment of the labor market in order to provide the maximum possible employment rate for young people, which will improve the quality of young people's life and create the basis for sustainable development of the economic of the country. The main problems of the employment and social protection of youth in Ukraine are investigated. The necessity to improve the system of monitoring and forecasting of the development of the youth labor market is substantiated. The proposals aimed at increasing the competitiveness of youth in the labor market and encouraging employers to create new jobs are presented. The main priorities of the regulation of youth employment processes in the labor market of the country are determined by the increase of youth competitiveness in the labor market; by the development of employment competences; by the expansion of flexible forms of employment; by the stimulating self-employment; by the balancing of labor markets and educational services, improving the information provision of employment processes. The practical implementation of the developed conceptual framework for regulating the employment of young people in the labor market will increase the employment rate of young people and the quality of life of the representatives of this socio-demographic group, as well as contribute to creating the basis for sustainable development of the economic of the country.

Ключові слова. Молодіжний ринок праці, працевлаштування молоді, зайнятість, дисбаланс ринку праці, професійна орієнтація, регулювання процесу працевлаштування молоді.

Ключевые слова. Молодежный рынок труда, трудоустройство молодежи, занятость, дисбаланс рынка труда, профессиональная ориентация, регулирование процесса трудоустройства молодежи.

Key words. Youth labor market, employment of young people, employment, labor market imbalance, professional orientation, regulation of the employment process of youth.

Вступ. Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його складових. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого — їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Недосконала законодавча база, відсутність чіткої державної стратегії забезпечення зайнятості молоді, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України.

В умовах суспільно-політичної кризи в Україні молодіжні проблеми в соціально-трудовій сфері набувають певних специфічних рис, відзначаються тяжкими та довготривалими наслідками, а відтак, потребують поглибленого аналізу й регулювання, розробки реалістичної, збалансованої, виваженої політики стосовно працевлаштування молоді.

Постановка завдання. Проблеми працевлаштування молоді та забезпечення її ефективної зайнятості досліджено в роботах вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед українських вчених ці питання висвітлені у дослідженнях О. Балакірєвої, Д. Богині, І. Бондар, І. Демченко, М. Долішнєго, О. Дяків, Л. Ільїч, Т. Заяць, В. Жаховської, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, В. Онікієнка, І. Петрової, О. Яременко та інших. Різні аспекти формування та розвитку молодіжного ринку праці викладено у роботах таких зарубіжних науковців, як Р. Джекман, Р. Леярд, К. Маккен, Д. Мортенсен, Т. Парсонс, Т. Роззак, Л. Розенмайєр, Г. Стенлі, Р. Філер, Х. Холзер та інші. Незважаючи на достатню кількість наукових публікацій з питань державного регулювання молодіжного ринку праці, у сучасній літературі недостатньо уваги приділено комплексності та

практичній спрямованості заходів усунення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на молодіжному ринку праці, а також формування чіткого державного замовлення закладам освіти необхідної кількості фахівців певних спеціальностей.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності узгодженої дії ринкового механізму та механізму державного регулювання молодіжного ринку праці, оцінці результативності державного впливу на рівень зайнятості молоді й розробці практичних рекомендацій щодо подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці.

Результати дослідження. Молодь, виступаючи в якості інноваційного потенціалу суспільства, є однією з найуразливіших груп на ринку праці в силу своїх вікових, соціально-психологічних і професійних особливостей. Вона володіє необхідним потенціалом, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити економічне та соціальне становище суспільства і відродити національно-духовні надбання українського народу.

Проблема молодіжного безробіття є природним, хоч і вкрай негативним явищем. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності у пошуках роботи, а з іншого, молоді не вистачає трудового і життєвого досвіду. Досить поширеною є думка, що проблема молодіжного безробіття скоріше є закономірним, аніж кризовим явищем, особливо в Україні, і остаточне подолання безробіття серед молоді об'єктивно — неможливе. А от в якій формі та якими методами буде здійснюватися її вирішення і наскільки ефективним воно буде залежить, насамперед, від спеціалізованих державних структур, адже будь-яку державу повинно турбувати її майбутнє — молодь.

Власне через це ми можемо задуматись, наскільки притаманним атрибутом кризової економіки є молодіжне безробіття. Незаперечним є той факт, що і в країнах з розвиненою економікою спостерігаються приклади надмірного поширення молодіжного безробіття. Більш як 1,2 млрд осіб у світі — це молодь у віці від 15 до 24 років. За даними Всесвітнього економічного форуму, 357 млн з них ніде не навчалися і не працювали. І ця цифра продовжує зростати [11]. А британська The Guardian опублікувала дані, які дозволяють оцінити втрати європейської економіки від молодіжного безробіття. Ця цифра сягає 153 млрд євро на рік. Така ситуація призводить до економічних збитків. Це і соціальні виплати, і неотриманий прибуток. Щотижня ці втрати перевищують 3 млрд євро [1].

В останній час ситуація з молодіжною зайнятістю в Україні також загострюється. Унаслідок високої соціальної напруженості у країні за період 2008–2016 років поступово набирають силу негативні тенденції на молодіжному ринку праці, оскільки у цей період спостерігається зниження рівня економічної активності й рівня зайнятості, та зростання рівня безробіття молоді по всім віковим групам молоді (табл. 1).

За даними Державної служби статистики України у 2016 році рівень зайнятості серед осіб 25–29 років і 30–34 років був вищий, ніж у середньому по країні та становив 69,0 % і 74,7 % відповідно. За період 2008–2016 років рівень зайнятості молоді мав тенденцію до зниження по всім віковим групам: 15–24 років — на 10,3 %, 25–29 років — на 7,4 %, 30–34 років — 5,6 %. Найнижчий рівень зайнятості серед осіб віком 15–24 роки обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці.

Таблиця 1

ДИНАМІКА КІЛЬКОСТІ І ЧАСТКИ МОЛОДІ У СКЛАДІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Назва показника	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*	2016 до 2008, +/-	2016 до 2015, +/-
	роки										
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	**22397,4**	**22150,3**	**22051,6**	**22056,9**	**22011,5**	**21980,6**	**19920,9**	**18097,7**	**17955,1**	**-4442,3**	**-142,6**
Рівень економічної активності, %	*63,3*	*63,3*	*63,7*	*64,3*	*64,6*	*65,0*	*62,4*	*62,4*	*62,2*	*-1,1*	*-0,2*
Рівень зайнятості, %	*59,3*	*57,7*	*58,5*	*59,2*	*59,7*	*60,3*	*56,6*	*56,7*	*56,3*	*-3,0*	*-0,4*
Рівень безробіття, %	*6,4*	*8,8*	*8,1*	*7,9*	*7,5*	*7,2*	*9,3*	*9,1*	*9,3*	*+2,9*	*+0,2*
у тому числі за віковими групами молоді											
Молодь віком 15-24 роки, тис. осіб	**3147,2**	**2864,6**	**2648,7**	**2605,4**	**2412,9**	**2216,8**	**1952,1**	**1615,7**	**1484,3**	**-1662,9**	**-131,4**
Рівень економічної активності, %	*43,0*	*41,9*	*40,5*	*41,7*	*40,7*	*39,3*	*38,4*	*36,3*	*35,1*	*-7,9*	*-1,2*
Рівень зайнятості, %	*37,3*	*34,5*	*33,5*	*33,9*	*33,7*	*32,5*	*29,5*	*28,2*	*27,0*	*-10,3*	*-1,2*
Рівень безробіття, %	*13,3*	*17,8*	*17,4*	*18,6*	*17,3*	*17,4*	*23,1*	*22,4*	*23,0*	*+9,7*	*+0,6*
Молодь віком 25-29 років, тис. осіб	**2887,0**	**2921,1**	**2973,7**	**3001,9**	**3137,4**	**3124,7**	**2882,6**	**2563,8**	**2433,5**	**-453,5**	**-130,3**
Рівень економічної активності, %	*82,2*	*80,6*	*79,9*	*79,7*	*81,5*	*80,8*	*80,5*	*80,8*	*79,0*	*-3,2*	*-1,8*
Рівень зайнятості, %	*76,4*	*72,2*	*72,0*	*72,4*	*73,8*	*73,8*	*71,6*	*71,8*	*69,0*	*-7,4*	*-2,8*
Рівень безробіття, %	*7,0*	*10,4*	*9,9*	*9,2*	*9,5*	*8,7*	*11,1*	*11,2*	*11,7*	*+4,7*	*+0,5*
Молодь віком 30-34 роки, тис. осіб	**2787,2**	**2798,6**	**2801,3**	**2818,6**	**2836,9**	**2917,4**	**2819,9**	**2609,6**	**2633,1**	**-154,1**	**+23,5**
Рівень економічної активності, %	*85,0*	*83,6*	*83,4*	*83,0*	*83,3*	*83,9*	*82,6*	*82,3*	*82,0*	*-3,0*	*-0,3*
Рівень зайнятості, %	*80,3*	*76,5*	*76,8*	*76,9*	*77,5*	*78,4*	*74,9*	*74,3*	*74,7*	*-5,6*	*+0,4*
Рівень безробіття, %	*5,4*	*8,5*	*7,9*	*7,4*	*7,0*	*6,6*	*9,3*	*9,7*	*8,9*	*+3,5*	*-0,8*

** без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополь і зони проведення АТО.*

Джерело: Економічна активність населення України: Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua

Взагалі, ринок молодіжної праці можна умовно розділити на дві категорії: це молодь, яка ніде не навчається і намагається знайти роботу відразу після школи, і молодь, яка влаштовується на роботу після вищого навчального закладу. У розрізі цих двох категорій можна виділити ще одну групу, це молодь, яка намагається сполучити навчання і роботу, але у загальній масі таких дуже мало.

Розглянемо кожну з груп окремо з боку тих труднощів, з якими вони зіштовхуються під час пошуку роботи. Перша група — здобувачі без освіти — здебільшого влаштовуються на некваліфіковану роботу, з досить невеликим рівнем заробітної плати і низькою перспективою подальшого кар'єрного зростання (це залежить, зокрема, від особистісних якостей). Однак у цієї групи здобувачів є серйозні конкуренти — це більш дорослі некваліфіковані робітники і люди похилого віку. Тому дуже часто молодих працівників не хочуть брати на роботу через їхню некомпетентність і острах за їхню безвідповідальність.

Друга група молодих здобувачів — випускники ВНЗ і технікумів. За роки незалежності України кардинально змінилося середовище, в якому функціонувала освітня система, однак сама система у своїй основі залишилася без змін, зокрема управління освітою та зміст освіти. За цей період у країні здійснено окремі коригування системи освіти, проте функції основних інституцій, зокрема які визначають професійні стандарти, оцінювання якості освіти, формування та розподіл державного замовлення, збережено. Навіть більше того, зміст освіти перестав відповідати вимогам конкурентного ринку. За нинішніх умов відсутність зв'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 відсотків випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися [4].

Сьогодні значна частина молоді подає документи до вищих навчальних закладів і намагається продовжити своє навчання. Та відчувається недосконалість старої системи підготовки робочих кадрів і молодих спеціалістів, яка раніше не була орієнтована на вимоги ринку праці та продовжує своє інерційне існування й нині. Перед ними постає проблема знайти кваліфіковану роботу з гідною оплатою праці і з перспективою розвитку їхньої кар'єри. Однак не таємниця, що в умовах ринкової економіки, вимоги роботодавця до свого майбутнього працівника підвищилися. На сьогодні до фахової освіти потрібно додати ще й досвід роботи, якого у випускників найчастіше немає. Тому багато випускників стикаються із серйозними труднощами при пошуку роботи зі спеціальності і у підсумку починають шукати будь-яку роботу. Так, щороку українські навчальні заклади випускають понад 500 тис. молодих спеціалістів, більшість з яких не знаходять відповідного попиту на отриману спеціальність або не мають можливості задовольнити свої вимоги щодо рівня оплати праці (щорічно в Державну службу зайнятості України звертаються близько 5—7 % випускників навчальних закладів [3].

На думку роботодавців, основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів і напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Зокрема, недосконале функціонування системи фахової підготовки працівників, спричинене відсутністю належного механізму її фінансування та формування державного замовлення на підготовку кадрів, системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів. Серед інших причин — відсутність сталих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недостатня мотивація молоді до оволодіння робітничими професіями, низький рівень професійної адаптації молодих працівників на виробництві.

Третя група — це молодь, яка поєднує і навчання, і роботу. Тут важливим аспектом слід відзначити, що низький рівень стипендії не може влаштувати молоду людину повною мірою. Проте поряд існує ще ряд об'єктивних чинників, які постають перед молодою людиною і зумовлюють її на пошуки роботи

Отже, ця негативна тенденція приводить до того, що знижується попит на робочу силу, а молодь, у свою чергу, втрачає можливість мати перше робоче місце за здобутою у вищому навчальному закладі професією. Це стає ґрунтом втрати кваліфікації, бо молоді люди йдуть працювати не за спеціальністю. Чимале значення тут має і ціна робочої сили, встановлена в Україні. Повсякчас низька заробітна плата змушує молодих спеціалістів, по-перше, шукати додаткові джерела доходів, а це формує ринок вторинної зайнятості та підвищує пропозиції на ринку праці; по-друге, обіймати посади низької кваліфікації, але із більш-менш високим заробітком.

Отже, головними причинами низької молодіжної зайнятості в Україні є:

– небажання роботодавців приймати на роботу недосвідчену та некваліфіковану молодь. Особливо це стосується молодих жінок, оскільки існує висока ймовірність, що вони братимуть відпустки по догляду за дитиною та лікарняні;

– відсутність дійових стимулів для роботодавців при працевлаштуванні молоді. У процесі трудової діяльності недосвідченого молодого працівника є реальними ризики пошкодження засобів виробництва або інших фінансових збитків, аїх додаткове навчання за відсутності ефективної системи державних компенсацій спричиняє зайві витрати;

– суттєвий розрив між програмами навчання у ВНЗ і потребами підприємців. Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. Застарілі навчальні програми і матеріальна база закладів освіти не сприяють підготовці висококваліфікованих спеціалістів для роботи на сучасному обладнанні за інноваційними технологіями;

– низькі офіційні зарплати для молодих працівників, які пропонуються на робочих вакансіях, і, відповідно, небажання молоді їх заповнювати.

Окрім зазначеного, слід відзначити, що молодь не має належного досвіду роботи, а тому не може на рівних умовах конкурувати із досвідченими спеціалістами при прийомі на роботу чи проходженні конкурсу.

Хоча досвід працевлаштування молодих спеціалістів у США та Японії показує таке: в Японії працевлаштуються одразу ж після випуску 92 % молодих спеціалістів, а в США впродовж місяця після закінчення навчання — більше 84 % випускників природничо-наукового і технічного профілів і 38 % гуманітаріїв. Знизити ризик молодіжного безробіття покликані центри зайнятості, що працюють при вищих навчальних закладах у Європі та США.

Варто врахувати, що вищі навчальні заклади у високорозвинених країнах, які не можуть гарантувати працевлаштування більш ніж 70 % випускникам, позбавлені державного фінансування. В Україні такий шлях вирішення проблеми є також досить доцільним. І для того, щоб остаточно проявити себе як державу з ринковою економікою, сьогодні перед Україною постало завдання у забезпеченні робочим місцем майже кожного, хто до цього прагне, зокрема молоді.

Виходячи з цього, удосконалення молодіжної політики в Україні в частині покращення процесу переходу від навчання до стабільної роботи має передба-

чати підвищення ефективності діяльності навчальних закладів на основі координації їхніх зусиль з роботодавцями для забезпечення стажування студентської та учнівської молоді, укладання договорів про працевлаштування випускників на перше робоче місце. Важливими напрямами забезпечення співробітництва роботодавців та навчальних закладів, визначеними у Стратегії розвитку державної молодіжної політики, має стати спільне формування навчальних програм, програм стажування та проходження навчальної практики, залучення роботодавців до планування навчального процесу.

Зниження трансакційних витрат на пошук робочого місця для молоді з відповідним рівнем освіти можна забезпечити за рахунок покращення профорієнтації, професійного консультування та налагодження сучасної інформаційної роботи із населенням. Суспільство має усвідомити не тільки стратегічний характер вибору освіти та отримання гідного першого робочого місця для повноцінного міжпоколінського відтворення, а й те, що надзвичайно важливо забезпечити виховання активної та відповідальної позиції молодої людини, її орієнтацію на зростання компетенції, базованих на ґрунтовних знаннях в обраній галузі знань, що забезпечить можливості саморозвитку та гнучкості людини на ринку праці.

Висновки. Таким чином, основними пріоритетними напрямами регулювання процесів працевлаштування молоді на ринку праці України мають бути підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; розвиток компетенцій щодо працевлаштування; розширення гнучких форм зайнятості; стимулювання самозайнятості; збалансування ринків праці та освітніх послуг, удосконалення інформаційного забезпечення процесів працевлаштування, розвиток колективно-договірних методів регулювання працевлаштування молоді. Практичне впровадження розроблених концептуальних засад регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці дозволить підвищити рівень працевлаштування молоді та якість життя представників цієї соціально-демографічної групи, а також буде сприяти створенню підґрунтя для сталого розвитку економіки країни.

Література

1. Аналітична записка щодо перспективи запровадження в Україні гарантованого забезпечення молоді першим робочим місцем [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/Monitor/December2009/15.htm

2. *Грішнова О.А.* Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О.А., Самарцева А.Є. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Зб. наук. пр. — 2012. — Вип. №1 (3). — С. 28–35.

3. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054

4. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dut.edu.ua/uploads/l_673_69088041.pdf

5. Економічна активність населення 2016: статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2017. — 205 с.

6. *Заяць Т.* Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку: монографія / Т.А. Заяць, В.Л. Жаховська: за ред. акад. НАН України д.е.н., проф. Б.М. Данилишина. — К.: Фенікс, 2008. — 312 с.

7. *Ільїч Л.М.* Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання / Л.М. Ільїч // Демографія та соціальна економіка. — 2015. — №3 (25). — С. 173–184. — *doi:* 10.15407/dse2015.03.012

8. *Онікієнко В.В.* Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: монографія / В.В. Онікієнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.

9. *Петрова І.Л.* Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії / Під ред. І.Л. Петрової. — Вип. 1. — К.: Таксон, 2007. — С. 127-135.

10. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота, Л.С. Лісогор, Л.І. Долгова; ред.: Д.П. Богиня. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. — 300 с.

11. Українська правда. Економічна правда Молодіжне безробіття: втрачене покоління [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print.

12. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / [E. Libanova, A. Cymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh]. — Geneva, International Labour Office, 2014. — 105 c.

References

1. Analytical note on the prospects for the introduction in Ukraine of guaranteeing the youth first workplace, available at: http://old.niss.gov.ua/Monitor/December2009/15.htm (Accessed 25 August 2015).

2. Grishnova, O.A., Samarceva, A.E. (2012). Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia [Young proffessionals in the labor market: problems of competitiveness and employment]. Zbirnyk naukovykh prats' Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka –Labor Relations: Theory and Practific Scientific, Works, 1 (3), 28-35 [in Ukrainian].

3. State employment service of Ukraine, available at: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054 (Accessed 17 August 2015)

4. Dosvid pratsevlashtuvannia vypusknykiv vyschykh navchal'nykh zakladiv: pohliad vypusknykiv ta robotodavtsiv [Experience the employment of university graduates: opinion of graduates and employers]. Retrieved from: www.dut.edu.ua/uploads/l_673_69088041.pdf [in Ukrainian].

5. Ekonomichna aktyvnist' naselennia 2016 (2017) [Economically active population 2016]. Statystychnyj zbirnyk Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [in Ukrainian].

6. Zaiats', T., Zhakhovs'ka, V. (2008) Natsional'nyj rynok pratsi ta joho molodizhnyj sehment: metodolohiia, praktyka, perspektyvy rozvytku: monohrafiia [National labor market and its youth segment: methodology, practice, prospects]. Kyiv, Feniks, 312 [in Ukrainian].

7. Il'ich L.M. (2015). Uzghodzhennia kvalifikatsij z urakhuvanniam potreb rynku pratsi: problemy ta shliakhy rozv'iazannia [Matching skills for labour market needs: problems and solutions], Demography and Social Economy, 3 (25), 173-184 [in Ukrainian]. doi: 10.15407/dse2015.03.012

8. Onikiienko, V. (2013) Rynok pratsi ta sotsial'nyj zakhyst naselennia Ukrainy: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia: monohrafiia [Labour market and social protection Ukraine: retroanaliz, problems, solutions]. Kyiv, In-t demohrafii ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, 456 [in Ukrainian].

9. Petrova, I. (2007). Rol kompetentsii u zbalansuvanni rynku pratsi ta rynku osvitnikh posluh [The role of competencies in balancing the labor market and education market] The labor market and educational services: search of interaction, V. 1, 127-135 [in Ukrainian].

10. Bohynia, D., Kulikov, H., Shamota, V., Lisohor, L., Dolhova, L. (2001). Sotsial'no-ekonomichnyj mekhanizm rehuliuvannia rynku pratsi ta zarobitnoi platy [Socio-economic mechanism of regulation of the labor market and wages]. — Kyiv, In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 300 [in Ukrainian].

11. Ukrainian Pravda. Economic truth (2013). Youth unemployment: a lost generation. available at: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print (Accessed 4 August 2015).

12. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Marchenko, I., Iarosh, O. (2014). Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Geneva, International Labour Office. [in English].

Стаття надійшла до редакції 14.01.18 р.

УДК 316.472.47

Головко Л.В.
канд. екон. наук, старш. наук. співроб., старш. наук. співроб.
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
holovko_lilia@ukr.net
Головко Л.В.
канд. экон. наук, старш. науч. сотруд., старш. науч. сотруд.
Институт демографии и социальных исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины
Holovko L.V.
PhD (Economics), Senior Research
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine

СУЧАСНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

СОВРЕМЕННЫЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

CURRENT FACTORS INFLUENCE ON FORMATION HUMAN CAPITAL

У статті визначено сучасні чинники впливу на формування людського капіталу. Досліджено стан і розвиток людських ресурсів у контексті трансформаційних змін суспільного розвитку України. Запропоновано ефективні регулятори, спрямовані на забезпечення сталого розвитку людського капіталу, попередження та усунення небажаних явищ у цій сфері. Акцентовано увагу на створення умов соціального середовища у відповідності до європейських стандартів якості життя. Обґрунтовано важливі перспективні напрями формування людського капіталу.

© Л.В. Головко, 2018

В статье определены современные факторы влияния на формирование человеческого капитала. Исследовано состояние и развитие человеческих ресурсов в контексте трансформационных изменений общественного развития Украины. Предложены эффективные регуляторы, направленные на обеспечение устойчивого развития человеческого капитала, предупреждения и устранения нежелательных явлений в этой сфере. Акцентировано внимание на создании условий социальной среды в соответствии с европейскими стандартами качества жизни. Обоснованно важные перспективные направления формирования человеческого капитала.

The purpose of the article is to study the peculiarities of the influence of modern factors on the formation of human capital in the context of Eurointegration. The article defines modern factors of influence on the formation of human capital. The state and development of human resources in the context of transformational changes of social development of Ukraine are researched. Effective regulators aimed at ensuring the sustainable development of human capital, prevention and elimination of undesirable phenomena in this area are proposed. Special attention is paid to the educational factor in the formation of human capital, in particular the quality of educational services and the possibilities for their obtaining. The emphasis is on creating the conditions of the social environment in accordance with European standards of quality of life. The important prospective directions of formation of human capital are substantiated.
Important promising directions for the formation and sustainable development of human capital should be: the construction of social development on the principle of meritocracy; creating conditions for the development of conscious thinking of the individual, identifying their own needs for professional improvement through increased knowledge, skills and qualities; providing conditions for comfortable and high-quality living in a social environment.

Ключові слова. Людський капітал, чинники впливу, освітній чинник, пріоритетні напрями формування, соціальне середовище, принцип меритократії.

Ключевые слова. Человеческий капитал, факторы влияния, образовательный фактор, приоритетные направления формирования, социальная среда, принцип меритократии.

Key words. Human capital, factors of influence, educational factor, priority directions of formation, social environment, principle of meritocracy.

Вступ. Процеси реформування національної економіки базуються на функціонуванні її складових, ключовою із яких є соціалізація: впровадження інтеграції у сфери, які в першу чергу пов'язані із соціальною переорієнтацією виробництва, гуманізацією праці і рівня життя населення. Пріоритетне значення має розвиток людського капіталу, зокрема масштабність потреб населення, що зумовлює адекватні якісні зміни у структурі людського капіталу, стилі і якості життя, умовах розвитку людини в цілому. На сучасному етапі суспільного розвитку актуалізуються проблеми дослідження людського капіталу, зокрема його формування та відтворення.

Аналізу специфіки розвитку людських ресурсів присвячено достатньо уваги у вітчизняній економічній науці. Зокрема, найвагоміші здобутки були отримані в результаті наукових досліджень таких учених-економістів, як О. Новікова, О. Амоші, М. Долішнього, О. Грішнової, Т. Заяць, О. Захарова, А. Колот, Е. Лібанової, М. Семикіної, Е. Прушківської та ін. [2–5; 7; 8]. Однак подальшого дослідження потребують сучасні чинники впливу на формування людського капіталу з позицій його соціальної сутності.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження особливостей впливу сучасних чинників на формування людського капіталу в контексті євроінтеграції.

Зміна людських цінностей і стереотипів під впливом нового мислення сприяє появі нового прошарку людей з високим інтелектуальним рівнем, який має

розвиватись в умовах вільної конкуренції. Значущим у формуванні людського капіталу, визначенні якості життя людини, її прав і свобод є: політична, юридична, громадська, економічна та соціальна стабільність суспільного і державного життя. Зростанню потенціалу людського капіталу та соціальній активності населення сприяють ефекти як внутрішнього, так і зовнішнього характеру: досягнутий рівень професіоналізму, різносторонній розвиток, знання мов створює внутрішній ефект, прояв якого корегує кількість зайнятих; зовнішнім ефектом є формування відповідного потенційного запасу капіталізації ресурсів праці.

На сьогодні одним із пріоритетних чинників розвитку людського капіталу є створення умов соціального середовища на засадах меритократії. Меритократія — принцип управління, згідно з яким керівні пости повинні займати найздібніші люди, незалежно від їхнього соціального чи економічного походження [9]. Д. Белл вважав, що меритократія дозволить усунути бюрократію, а також змінити соціальну структуру суспільства в цілому [1]. Однак, головною складовою у формуванні нового соціального середовища є збереження людяності та гуманності.

Результати дослідження. В умовах трансформаційних змін трактування людського капіталу отримує подальший розвиток і глибший понятійний спектр; він включає, насамперед, спроможність особистості проявляти соціальну адаптованість у суспільстві та адекватність сприйняття нових процесів суспільного розвитку, в яких здібності та знання людини є основною прерогативою національної економіки та суспільного розвитку. Сьогодні зростання рівня розвитку людського капіталу може досягатися лише за наявності умов соціальної безпеки. Процеси інвестування у відповідні сфери (фундаментальну освіту; систему підвищення кваліфікації; медицину; виробничу інфраструктуру; інформаційну інфраструктуру) повинні відбуватися з мінімальними ризиками. Домінантним мотиваційним чинником інвестування в людський капітал виступає додатковий дохід; матеріальними передумовами його формування виступає достатній обсяг ВВП на душу населення.

За відповідними критеріями оцінки людського капіталу варто відмітити різний ступінь наближення показників рівня життя в Україні до міжнародних соціальних стандартів. Відносна адекватність спостерігається у сфері освіти, однак суттєве відхилення зберігається у середній тривалості життя, народжуваності і старінні нації, доходів на душу населення, погодинній оплаті праці. Україна значно відстає за продуктивністю праці від таких провідних європейських країн як Франція, Німеччина, Великобританія. Освіта, навички та особисті якості, що вважаються в розвинутих країнах активами з погляду працевлаштування, в Україні є менш важливими для працевлаштування і збереження робочого місця, ніж особисті зв’язки і соціальний статус.

Рівень продуктивності праці та дохід працівника залежить від якості особистого людського капіталу. У сучасних умовах ринку праці в Україні окремі працівники не реалізують своїх потенційних здібностей: по-перше, здобута спеціальність не відповідає позитивній професійній орієнтації працівника; по-друге, рівень кваліфікації не відповідає вимогам ринку праці і в той же час професійний профіль спеціаліста є надлишковим або незатребуваним на ринку праці.

З точки зору економіки, роль людського капіталу варто оцінювати за: рівнем продуктивності праці; за державними витратами на освіту; за тривалістю нав-

чання за фахом. Нагромадження людського капіталу може виявлятися через: витрати вільного часу, без врахування виробничої діяльності з метою навчання; питомої ваги населення працездатного віку, яке зайняте навчанням у вищих навчальних закладах; зміну співвідношення між працюючими і тими хто навчається. Аналіз структурних елементів людського капіталу може здійснюватися через показники фізичної активності, освіту, досвід, фізичний стан працюючих, розвиток професійних знань і вмінь, що безпосередньо впливають на темпи інноваційного розвитку.

Апріорі має приділятись достатня увага щодо поліпшення соціальних умов життя, або соціальних прав, що призведе до зменшення ризиків: обмеженості ціннісних орієнтирів, запобігання соціальної нестабільності, недовіри до влади, зневіри у власні сили та відчуження від праці. В умовах трансформаційних змін суспільного розвитку особливо гостро постає питання формування повноцінної правової держави європейського стандарту, що ґрунтується на принципі меритократії. Надзвичайно важливим є визначення міри поєднання влади й інтелекту, оскільки від використання людського капіталу залежить успіх розвитку суспільства.

Суттєвим чинником впливу на формування людського капіталу є відповідне інституційне забезпечення. Наразі нормативно-правові акти, які регламентують ці процеси, мають фрагментарний характер, відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління; питання якості життєдіяльності не визнано головним пріоритетом соціально-економічного розвитку України. Внаслідок цього в країні зберігаються тенденції: знецінення людського капіталу, яке стосується як загального (знань і вмінь, здібностей, які люди отримують у процесі здобуття освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і вмінь, які накопичуються у процесі здобуття професійної компетенції, збільшення практичного досвіду).

Поширення політики платного навчання обмежує можливості здобуття вищої освіти для осіб, у яких доходи на межі середньостатистичного рівня, не кажучи вже про малозабезпечених. Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників зниження продуктивності праці, що підсилюється низьким рівнем оплати праці і призводить до зубожіння нації.

На думку О. Подузова, поява соціального мінімуму життєвих умов, нижче якого існування хоча і можливе але виглядає зубожілим і неповноцінним, породжує життя, що принижує людські здібності [6, с. 81]. Така ситуація виступає підґрунтям пошуку інших орієнтирів отримання освітніх послуг. За останні роки зростає кількість бажаючих виїхати в іншу країну з вищим соціальним рівнем розвитку. Молодь масово почала виїжджати на навчання в європейські країни. Найбільшу популярність у освітніх мігрантів отримав польський напрям. Переважаючим чинником у такому виборі є бажання отримати якісні знання і диплом євростандарту. Хоча такий підхід до отримання майбутньої професії має певні ризики, пов'язані з відсутністю гарантованого забезпечення стовідсоткової зайнятості за фахом у країні отримання диплома. Значну перевагу мають громадяни України, які отримали картку поляка. Отримання таких привілегій прискорює відтік мізків серед населення працездатного віку, особливо молоді. Прерогативою є привабливість до кращих умов навчання, рівня освіти, надання більших можливостей розвиватися як професіонал у суспільстві, дещо менша

тарифна сітка оплати навчання ніж у певних національних вузах, комфортне існування (сприятливі екологічні, побутові умови), можливість стабільного заробітку відповідно життєвим потребам.

Підвищення кваліфікації і здібностей працюючих має вагоме значення для досягнення економічного успіху в умовах подальшої євроінтеграції і посилення конкуренції у світовій економіці. Збільшення інвестицій у людський капітал сприятиме: позитивним змінам соціального становища населення за рахунок розширення можливостей для реалізації здібностей та інтелекту; зростання продуктивності праці; зменшення соціального розшарування. З економічної точки зору, зростання об'єму інвестицій в освіту є ефективнішим і виступає адекватним відображенням у зростанні зацікавленості до навчання, що водночас призведе до економічного росту і добробуту населення країни.

Важливу роль в актуалізації питань освіти відіграють фінансово-економічні мотиви, це в першу чергу зростання частки витрат на освіту у структурі ВВП. Необхідно залучати можливості великого бізнесу у контексті інвестування з метою підвищення якості і ефективності навчання за рахунок нових освітніх технологій, модернізації навчального процесу, раціоналізації його функціонування.

Освіта прямо пов'язана з конкурентоспроможністю. Освіта створює "людський капітал", який в поєднанні з "фізичним капіталом" дає збільшення продуктивності та якості [8, с. 253].

Наразі значущим фактором у розвитку людського капіталу є рівень інноваційної та інформаційної культури, який сприяє формуванню прогресивної особистості із збереженням ментальних цінностей, зростанню ефективності соціально-економічного розвитку України. У цьому аспекті домінантна роль належить формуванню співпраці суспільних інститутів, влади, зокрема їх ролі у створенні умов для розвитку інформаційної інфраструктури, що сприяє масштабності поширення ІТ-технологій, створенню безпечних умов доступності інформаційного простору. Формування нового стилю життя, створення позитивної громадської думки по відношенню інформатизації як глобальної тенденції соціального розвитку стане одним із інструментів забезпечення новітніх трансформацій людського капіталу, що вимагатиме подальшого дослідження на перспективу.

Трансформаційні процеси, що відбуваються у ринково орієнтованій економіці України, суттєвим чинником вплинули не тільки на професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, але й зумовили кардинальні зміни в рівні кваліфікаційних вимог роботодавців, необхідності забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології, у першу чергу, це стосується виникнення нових інтегрованих професій, розширення діапазону вимог до працівників із боку роботодавців.

В цьому аспекті розробка та впровадження ефективної компенсаційної політики має принципове значення для досягнення стратегічної мети і оперативних задач, у першу чергу на локальному рівні. Система винагород, як мотивуючий чинник, може суттєво вплинути на поведінку працівників і результати їх діяльності в межах окремого підприємства. Використання компенсаційного підходу стає своєрідним стимулом для оволодіння новими знаннями і вміннями, постійного їх поповнення і оновлення. Питання компенсаційної політики необхідно

розглядати одночасно з проблемами національних особливостей у співвідношенні заробітної плати.

У зв'язку з цим, важливим методологічним аспектом дослідження є оцінка безпеки формування людського капіталу (економічної, продовольчої, екологічної, політичної, суспільної і культурної). Важливо передбачити всі ймовірні ризики, а також можливість створення системи взаємодії процесів соціальної захищеності та умов безпечного відтворення людського капіталу. Враховуючи, що поява і локалізація ризиків може здійснюватися на різних рівнях (особистісному, на рівні сім'ї, домогосподарства; на рівні підприємства; на рівні громади; у межах всієї країни), ефективність управління ними залежить від урахування комплексу визначених чинників формування людського капіталу.

На часі ваговим важелем формування та специфіки використання потенційних можливостей людського капіталу є зростання професійної компетентності особистості і мотивуючих чинників. З урахуванням інтеграційних процесів в економіці нагальним постає питання розробки відповідного мотиваційного механізму ринку зайнятості як сукупності економічних, соціальних, організаційних, нормативно-правових заходів, важелів, взаємодія і функціонування яких забезпечить формування якісного людського капіталу, через зростання загальнонаціонального добробуту населення, узгодження суспільних інтересів.

Висновки. Перехід України на європейські стандарти життєдіяльності залежить від завершеності здійснюваних економічних трансформацій, ефективності соціальної політики та її зорієнтованості на загальну стабілізацію і зростання життєвого рівня населення. Важливими перспективними напрямами формування та сталого розвитку людського капіталу мають бути: побудова суспільного розвитку за принципом меритократії; створення умов для розвитку свідомого мислення індивіда, визначення власних потреб у покращенні професіоналізму за рахунок підвищення рівня знань, умінь та якостей; забезпечення умов для комфортного та якісного життя у соціальному середовищі.

Література

1. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / [Перев. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. Изд. 2-ое, испр. и доп. — М.: Academia, 2004. CLXX, 788 с.
2. *Заяць Т.А.* Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення // Україна: аспекти праці. — 2004. — №3. — С. 25–29.
3. *Косарів О.Й., Захаров О.І., Рибак О.М.* Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 9. — С. 104–114.
4. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / В.П. Антонюк, О.В. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки промсті. — Донецьк, 2011. — 308 с.
5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової. — Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2016. — 328 с.
6. *Подузов А.А.* Концепция уровня жизни: очерк современных представлений // Проблемы прогнозирования. — 2008. — № 6 (111). — С. 69–85.

7. *Прушківська Е.В., Переверзєва А.В*. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 1. — С. 196–202.

8. *Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О.* Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. — Кіровоград: КОД, 2009. — 200 с.

9. *Michal Young*, The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality, London, Thames & Hudson, 1958, 180 p.

References

1. Bell, D. (2004) Gryaduschee postindustrialnoe obschestvo. Opyit sotsialnogo prognozirovaniya [The upcoming post-industrial society. The Experience of Social Forecasting], Translated by Inozemtsev, V. L.], Academia, Moskow, Russia.

2. Zayats, T.A. (2004)"Productivity of human resources of Ukraine and regional possibilities of its provision", Ukraine: aspekty pratsi, no. 3, pp. 25–29.

3. Kosariv, O.Y., Zakharov, O.I., Rybak, O.M. (2008) "Human capital as a key factor in ensuring the economic security of enterprises", Aktual'ni problemy ekonomiky, no. 9, pp. 104 — 114.

4. Antonyuk, V.P., Amosha, O.V., Mel'tser, L.H. (2011) Lyuds'kyy kapital rehioniv Ukrayiny v konteksti innovatsiynoho rozvytku [Human Capital of the Regions of Ukraine in the Context of Innovative Development], NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics, Donets'k, Ukraine.

5. Lyuds'kyy rozvytok v Ukrayini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku (2016) [Numan development in Ukrain. Innovative types of employment and prospects for their development], Edited by Libanova, E.M., Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

6. Poduzov, A.A. (2008)"Concept of standard of living: an outline of contemporary ideas", Problemы prohnozyrovanyya, no. 6 (111), pp. 69–85.

7. Prushkivs'ka, E.V., Pereverzyeva, A.V. (2008) "Origin, essence and development of human capital in conditions of modern market transformations", Aktual'ni problemy ekonomiky, no. 1, pp. 196–202.

8. Semykina, M.V., Ishchenko, N.A., Rodionova, M.O. (2009) Motyvatsiya efektyvnoyi zaynyatosti: problemy, tendentsiyi, vybir stratehiyi [Motivation for effective employment: problems, trends, strategy selection], KOD, Kirovohrad, Ukraine.

9. Michal Young, The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality, London, Thames & Hudson, 1958, 180 p.

УДК.331.106.25-028.75

Кицак Т.Г.,
канд. екон. наук, доцент,
kizak1@ukr.net
Коваленко І.Ф.,
канд. екон. наук, доцент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Кицак Т.Г.,
канд. экон. наук, доцент,
Коваленко І.Ф.,
канд. экон. наук, доцент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Kitsak T.G.,
PhD in Economics, Docent,
Kovalenko I.F.,
PhD in Economics, Docent,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

COLLECTIVE-CONTRACTUAL REGULATION LOAN PAYMENT: PROBLEMS AND DIRECTIONS FOR IMPROVEMENT

Досліджено особливості колективно-договірного регулювання оплати праці у вітчизняних реаліях. Проаналізовано сучасний стан та якість колективно-договірного процесу. Визначено актуальність колективно-договірного регулювання головних питань у сфері оплати праці та обґрунтовано важливу роль цього процесу у вирішенні соціально-економічних проблем і суперечностей між сторонами соціально-трудових відносин: працівником, роботодавцем і державою. Запропоновано перспективні напрями удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці.

Исследованы особенности коллективно-договорного регулирования оплаты труда в отечественных реалиях. Проанализировано современное состояние и качество коллективно-договорного процесса. Определена актуальность коллективно-договорного регулирования главных вопросов в сфере оплаты труда и обоснованно важную роль этого процесса в решении социально-экономических проблем и противоречий между сторонами социально-трудовых отношений: работником, работодателем и государством. Предложены перспективные направления совершенствования коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

The peculiarities of collective-contractual regulation of labor remuneration in the national realities are investigated. The current state and quality of the collective-contractual process is analyzed. The importance of collective-contractual regulation of the main issues in the field of remuneration is determined and the important role of this process in solving socio-economic problems and contradictions between the parties of social and labor relations: employee, employer and state is substantiated. It was investigated that the collective-contractual way of regulating wages, its widespread use in domestic economic practice is restrained by insufficient development of organizational and legal issues, as well as methodical principles for regulating the relations of the main stakeholders. The status of a collective agreement has not yet acquired the status of a "source of law" in Ukraine, along with laws and regulations that are actively practiced in the highly developed

© Т.Г. Кицак, І.Ф. Коваленко, 2018

countries of the world in the international environment. Widespread application of the collective-contractual way of regulating wages is constrained by the lack of elaboration of organizational and legal issues, as well as the methodical principles for regulating the relations of the main stakeholders. The current situation in the social and labor sphere reflects the specifics of the formation of a market economy in Ukraine. Proposed directions of improvement of collective-contractual regulation of wages are offered.

Ключові слова. Колективно-договірне регулювання, оплата праці, соціальне партнерство, соціально-трудові відносини, генеральна угода, колективний договір.

Ключевые слова. Коллективно-договорное регулирование, оплата труда, социальное партнерство, социально-трудовые отношения, генеральное соглашение, коллективный договор.

Key words. Collective-contractual regulation, remuneration of labor, social partnership, social-labor relations, general agreement, collective agreement.

Вступ. У вітчизняних реаліях ринкові інститути у вигляді власності, капіталу, максимізації прибутку, які покликані координувати економічну діяльність у ринковій економіці, виявилися не здатні створити ефективну основу соціально-економічного устрою, при цьому імпортовані інститути зазнають з часом радикальних перетворень в умовах української економіки і виявляються неефективними. Суттєвих змін у гіршу сторону зазнала система оплати праці що являється головним фактором накопичення проблемних питань у соціально-трудовій сфері.

Колективно-договірне регулювання оплати праці являється актуальним для більшості розвинених країн способом вирішення соціально-економічних проблем і суперечностей між сторонами соціально-трудових відносин: працівником, роботодавцем і державою.

За своєю сутністю колективно-договірний процес регулювання сфери оплати праці відображає також об'єктивну необхідність узгодження інтересів головних суб'єктів сучасних економічних процесів і дозволяє досягнути компромісу в питаннях організації системи оплати праці, що є також одним з основних факторів економічного прогресу та політичної стабільності в Україні. Функціонування ефективного організаційно-економічного механізму колективно-договірного регулювання оплати праці є одним з основних теоретичних і практичних проблемних сфер налагодження соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, оскільки доходи, отримані за місцем роботи, є головним джерелом забезпечення головних матеріальних і духовних потреб переважної більшості населення країни. І саме рівень трудових доходів визначає соціальну мобільність населення, його спроможність брати активну участь у житті суспільства, формувати його трудовий потенціал.

Незважаючи на очевидні переваги колективно-договірного способу регулювання розміру заробітної плати, його широке застосування у вітчизняній господарській практиці стримується недостатньою розробленістю організаційних і правових питань, а також методичних засад регулювання взаємовідносин головних стейкхолдерів. Статус колективного договору ще не набув в Україні статусу «джерела права» нарівні з законами та підзаконними актами, які в міжнародному середовищі активно практикуються у високорозвинених країнах світу. Сучасна ситуація, що склалася в соціально-трудовій сфері, відображає специфіку формування ринкової економіки України. З одного боку, закладені фундаментальні основи нової соціально-економічної системи, головними ознаками якої є різноманіття форм власності, розвиток форм зайнятості, розширення джерел доходів,

активна зміна кон'юнктури ринку праці і бізнесових практик. З іншого боку, нова система поки не проявила своєї ефективності і відзначається зниженням рівня життя більшості населення, зростанням трудових конфліктів між роботодавцями і найманими працівниками, підвищенням рівня безробіття, який зумовлений спадом виробництва, розшаруванням населення за доходами і споживанням, що супроводжується підвищеною соціальною напруженістю в суспільстві.

Постановка завдання. Метою роботи є визначення перспективних напрямів удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці.

Результати дослідження. Характер та особливості процесів, які відбуваються в економіці України, переконують нас у тому, що в основу укладання колективних договорів і угод у першу чергу повинні бути покладені питання регулювання оплати праці. Такий підхід багато в чому обумовлений самою сутністю заробітної плати як ціни за послуги праці та її важливості з точки зору характеристики величини витрат роботодавця та розміру реальних доходів працівників, що мають стійку тенденцію до зменшення в останні роки. У контексті цих проблем актуалізується доцільність формування обґрунтованої концепції розвитку договірного регулювання оплати праці на всіх рівнях, визначення умов забезпечення інтересів держави, бізнесу і, перш за все, головного стейкхолдера цих процесів — людини праці. Більше того, вимагають осмислення питання, пов'язані з дослідженням природи, закономірностей, трендів і домінант соціалізації трудових відносин, що має вплинути на визначення напрямів і пріоритетів розвитку соціального партнерства в Україні.

Основу методологічного інструментарію досліджень суспільних відносин у сфері праці становлять роботи класиків економічної науки — Барра Р., Брю С.Л., Гелбрейта Дж.К., Кейнса Дж.М., Макконнелла К.Р., Маршалла А., Мескона М.Х., Пігу А., Самуельсона П., Сміта Р.С., Ерхарда Л. та інших.

У працях цих всесвітньовідомих науковців представлено також різні практики регулювання заробітної плати на національному, галузевому, регіональному, організаційному. У своїх дослідженнях ці автори по-різному описують ті чи інші процеси, які мають сприяти формуванню ефективного механізму регулювання основних питань оплати праці. Тому в процесі створення ефективної української моделі колективно-договірного регулювання заробітної плати потрібно критично підходити до того, які зарубіжні теорії і практики доцільно використати у вітчизняних реаліях.

Перш за все необхідно брати до уваги напрацювання вітчизняних наукових шкіл, які ці процеси досліджують орієнтуючись на реалії сьогодення та особливості сучасних економічних процесів. Проблему регулювання сфери оплати праці досліджують у своїх наукових працях представники наукової школи з управління персоналом та економіки праці — Колот А.М., Цимбалюк С.О., Данюк В.М., Герасименко О.О., Лопушняк Г.С., а також інші відомі науковці — Грішнова О.А., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Заяць Т.А.

На думку очільника наукової школи з управління персоналом та економіки праці Колота А.М. реформування заробітної плати в Україні здійснюється без належного науково-методичного забезпечення. Відтак на практиці не сталося чіткого розмежування державного й договірного регулювання заробітної плати, не відпрацьовано нових підходів до них, залишаються низькими обсяг та ефективність роботи з оптимізації регулювання заробітної плати на

національному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях. Одна з особливостей перехідного періоду до ринку в Україні полягає в тім, що за лібералізації соціально-трудових відносин держава вже не здійснює тотального контролю за розмірами заробітної плати, а ринкові регулятори ще не працюють на повну силу. Замість колишньої позаринкової моделі організації заробітної плати на рівні держави фактично діє її позаринкова модель на рівні підприємства. Це призвело до того, що процеси у сфері оплати праці набули стихійного, безсистемного, нерегульованого характеру [4, с. 3].

Ця ідея сприяє формулюванню висновку про те, що має бути активізована роль держави у напрямі формування позитивного середовища розвитку колективно — договірного регулювання оплати праці, а також підсилена її соціальна функція, регулююча, координуюча та інформаційна, що стане запорукою розвитку інституціонального забезпечення поширення концепту соціального партнерства як єдиного ефективного способу регулювання питань винагороди за працю. Нинішні ж реформи, в тому числі і в соціально-трудовій сфері, проводяться перш за все в інтересах олігархічних кланів, які зайняли ключові позиції на державних і приватних (приватизованих) підприємствах. Все це поширює певні конфронтації, недовіру, неповагу, перш за все, у відносинах держава-працівник, бізнес-працівник.

Істотних проблем у сфері регулювання оплати праці додали соціально безвідповідальні дії держави коли на початку 2017 року була нівельована роль мінімальної заробітної у тарифній системі та відбулась суттєва зміна її статусу. Заробітна плата трансформувалася з самостійної економічної категорії в соціальні виплати, які не пов'язані з кількістю, якістю і результатами праці. Зміни в кращу сторону відбулись тільки для низькокваліфікованого персоналу, в цілому, негативно вплинувши на формування соціального та людського капіталу. Хоча у Генеральній укладеній на 2016–2017 рр. і пролонгованій на 2018 рік мінімальна заробітна визначається як розмір оплати за просту та некваліфіковану працю, і за своїм статусом являється активним елементом тарифної системи щодо визначення величини тарифних ставок для всіх кваліфікаційних розрядів. Тому проявляється факт прямого ігнорування з боку Уряду умов і певних норм Генеральної угоди, що в свою чергу поширює практику зневажання державою інтересами інших сторін соціально-трудових відносин і вкрай негативно впливає на становлення концепту соціального партнерства.

У проекті нової Генеральної угоди сторони декларують про домовленість забезпечити темпи зростання середньомісячної заробітної плати в 2018 році не менше ніж 45 %, у 2019 році 35 %, у 2020 році 25 % (відповідно до попереднього року) з метою досягнення нею середнього показника: за 2018 рік — 10200 грн; за 2019 рік — 13600 грн; за 2020 рік — 17700 грн.

Також проголошується зростання заробітної плати темпами не менше потрійного індексу інфляції. Тарифна ставка (посадовий оклад) робітника (працівника) I розряду на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності встановлюється у розмірі не меншому від 120 % фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб та військового збору) у цінах грудня попереднього року.

Фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з урахуванням суми обов'язкових платежів відповідно до чинного законодавства) у

цінах грудня 2017 року за розрахунками Мінсоцполітики склав 3961,88 грн (3961,88 грн * 120 % = 4754,26 грн). Прожитковий мінімум з 1 січня 2018 року — 1762 грн, з 1 липня — 1841 грн, з 1 грудня — 1921 грн [1].

У проекті нової Генеральної угоди сторони також декларують ініціативу про підготовку на тристоронній основі і внесення на розгляд Національної тристоронньої соціально-економічної ради в 2018 році пропозиції для затвердження Кабінетом Міністрів України державної програми щодо проведення комплексного реформування оплати праці для забезпечення положень конвенцій МОП та Європейської соціальної хартії.

Ці факти підтверджують думку про те, що профспілки як суб'єкти забезпечення інтересів працюючого населення продовжують себе дискредитувати, оскільки йдуть на поступки Уряду в питаннях зміни статусного закріплення сутності розміру мінімальної заробітної плати у проекті нової Генеральної угоди. Ці приклади також ставлять під сумнів можливість інституту профспілок як суб'єкту, який володіє делегованими правами працівників, взагалі забезпечувати їх інтереси. Оскільки, якщо даний суб'єкт не в змозі забезпечити головний інтерес людей в процесі праці, то забезпечення інших другорядних інтересів не має ні актуальності, ні необхідності. Тому якщо профспілка, як сторона соціального діалогу неякісно здійснює покладену на неї діяльність, ні про яку можливість удосконалення колективно договірного процесу не може бути й мови. Але все ж таки жевріє надія що оновиться профспілковий топ-менеджмент і це дасть поштовх до прогресивного розвитку даного суб'єкту, який потенційно має всі можливості впливу на покращення забезпечення інтересів своїх головних стейкхолдерів.

Кардинально інша ситуація в Європі. У Німеччині кожен поважаючий себе трудящий готовий стати членом геверкшафта (Gewerkschaft, нім. — профспілка). Адже німецькі профспілки пропонують своїм членам не тільки допомогу і захист на робочому місці, а й безліч інших пільг, як то безкоштовні консультації адвоката або курси підвищення кваліфікації. Саме з профспілкової скарбниці виплачується допомога страйкуючим і, найчастіше, звільненим (крім державних соціальний виплат, зрозуміло). Та що там — їх вплив поширюється куди глибше: на більшості промислових підприємств Німеччини навіть меню в їдальнях затверджується при їх участі.

У Франції соціальне партнерство характеризується провідною роллю держави, яка прагне одноосібно і в повному обсязі керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. На загальнонаціональному рівні тут діє економічний і соціальний рада, до якої входять 230 членів: 72 (1,3 %) — від підприємців, 69 (30 %) — від профспілок. 17 (7,4 %) — від соціальних служб, 10–3 % — від сільськогосподарських кредитних спілок та ін [2, с. 37]. Крім того, до складу Ради входять 40 експертів, які призначаються президентом країни.

Якщо досліджувати європейський досвід державного регулювання сфери оплати праці, то в країнах ЄС він базується на співвідношенні таких складових, як:

− визначення розмірів мінімальної річної заробітної плати для кожної категорії працівників з урахуванням усіх виплат; використання тарифної системи як інструменту диференціації заробітної плати у різноманітних її модифікаціях (єдина тарифна сітка, гнучкий тариф, безтарифна система тощо); переважне використання почасової системи оплати праці; розширення сфери нормування праці, охоплення нею нових контингентів працівників не тільки фізичної, а й

розумової праці як у матеріальній, так і в нематеріальній сферах виробництва; зміна орієнтації підприємців і менеджерів з кількісних на якісні показники діяльності; стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з оцінювання конкретних заслуг працівників; значне поширення систем плати за знання і компетенції; розвиток системи гнучких пільг.

Головною функцією державного регулювання оплати праці в країнах Європейського Союзу є забезпечення мінімального рівня доходів населення. Держава визначає, які функції покладаються на підприємства у сфері управління оплатою праці. Навіть в умовах ринкового регулювання оплати праці вона не може цілком відмовлятися від державного регулювання в цій сфері. Особливо це у період переходу до ринкової економіки має стосуватися і надання державних гарантій у сфері оплати праці, пільг і компенсацій [2, с. 74].

На підприємствах Німеччини в організації оплати праці головними є тарифні угоди з розрядами заробітної плати робітників і службовців у відповідній галузі. У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою в основних галузях промисловості праця близько 85—90 % усіх працівників тарифікується. У країнах Західної Європи централізоване регулювання оплати праці часто поступається місцем локальному, у зв'язку з чим колективні договори виступають як рівне джерело трудового права, що має досить ґрунтовну за змістом нормативну частину. Право на колективні договори здебільшого або безпосередньо закріплено в конституціях (Франція, Греція, Італія, Іспанія) або є похідним від права на асоціацію (Німеччина, Австрія, Данія). У багатьох країнах Європейського Союзу право на колективні договори регулюється спеціальними законами, що зазвичай називається "Законом про колективні договори". До таких країн належать Німеччина, Нідерланди, Бельгія [3, с. 224].

Використання європейського досвіду в українських реаліях є можливим за умови виваженого та обґрунтованого впровадження його концептуальних засад. Перш за все необхідно встановити мінімальну заробітну плату на рівні фактичного прожиткового мінімуму, розрахованого за реальними нормами споживання продуктів харчування та непродовольчого призначення та послуг. При розробці механізму встановлення мінімальної заробітної плати необхідно виходити з самої генеральної сутності заробітної плати як ціни робочої сили. При цьому, очевидно, що її ціна повинна визначатися на ринку праці та фіксуватись на основі переговорів між соціальними партнерами, включаючи державу. Відповідно питання про встановлення мінімальної заробітної плати однозначно має вирішитись на рівні укладання Генеральної угоди. Також необхідно все таки повернутись до того, що мінімальна заробітна плата має активним чином впливати на тарифну систему, яка теж повинна домінувати в сфері оплати праці.

На основі прогресивних європейських та американських ідей необхідно змінювати підходи до процесу регулювання взаємовідносин та забезпечення інтересів сторін соціально-трудових відносин щодо питань сфери оплати праці. Можна навести приклади передових ініціатив у соціально-трудових відносинах, які були проголошені більша ста років тому відомим американським підприємцем Генрі Фордом та визначним науковцем німецького походження Наумом Райхесбергом.

«Не можна назвати людину незалежною, якщо вона залежить хоча б від одного помічника. Роботодавець є партнером свого підлеглого, а підлеглий — партнером свого керівника.

Тільки так формуються взаємовигідні відносини, а тому марно і тому й іншому претендувати на свою виняткову значимість. Вони обидва важливі і необхідні. Якщо один зловживає владою, то лише за рахунок іншого, тим самим завдаючи шкоду і собі.

І капітал, і робоча сила — не окремі групи, вони — партнери.

Коли вони починають тягнути ковдру в різні боки, то завдають шкоди тій організації, в якій є партнерами і від якої отримують підтримку» Генрі Форд, 1914 р. [5, с. 85].

Встановлення та зміна розміру мінімальної заробітної плати для кожної галузі виробництва має залежати від зростання прибутковості даного виробництва або збільшення цін на найважливіші предмети споживання. Тарифи, які встановлені за згодою представницьких організацій робітників і підприємців, мають характер норм та зобов'язань, порушення яких має нести за собою цивільну відповідальність (професор Бернського університету І. Н. Райхесберг, 1905р.) [6, с. 25].

Схожі цінності пропагує і Колот А.М., висловлюючи думку про те, що заробітна плата повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник може одержати в обмін на свою працю [7, с. 18].

Розробка головних стратегічних напрямків розвитку галузевого і внутрішньофірмового регулювання оплати праці — визначення можливих темпів зростання заробітної плати в майбутньому періоді (не менше ніж на 3 роки вперед — на період дії чергового колективного договору), в інтересах поступового досягнення більш високих меж матеріальної забезпеченості працівників має здійснюватись з урахуванням:

• фактичного рівня матеріальної забезпеченості працівників;

• необхідності підвищення рівня матеріальної забезпеченості працівників;

• критеріальних показників оцінки рівня заробітної плати працівників щодо розвитку на найближчу перспективу;

• фінансових можливостей підприємств та організацій.

Ефективне застосування представниками сторін соціального партнерства розробленого інструментарію передбачає їх конструктивну взаємодію в процесі ведення переговорів по заробітній платі, вчасний обмін необхідною інформацією, обговорення проектів спільних рішень, розробка пропозицій, взаємне прагнення до прийняття компромісних рішень.

Досвід розробки та практичного впровадження галузевих і внутрішньофірмових стандартів оплати праці показує, що даний інструментарій не забезпечує автоматичного зняття всіх проблем і розбіжностей інтересів соціальних партнерів у процесі узгодження розмірів оплати праці в галузі або компанії. Проте, за умови цілеспрямованих, послідовних дій представників працівників, які використовують в якості аргументації своїх вимог науково обґрунтовані розрахунки і прозору методологію розробки стандарту оплати праці, переговори по заробітній платі, як правило, проходять успішно.

Висновки. Колективно-договірна модель в Україні має базуватися на чітко налагодженому механізмі взаємодії його учасників: працівників, роботодавців і держави. Істотний вплив на формування колективно-договірних моделей мають здійснювати профспілкові організації. Держава в свою чергу має встановлювати, гарантувати і контролювати дотримання норми, які визначають рівень жит-

тя, системи оплати праці, соціальний захист населення. Як правило, це має бути закріплено в законах. Соціальні партнери навіть при обговоренні поточних питань мають керуватися також і інтересами суспільства в цілому.

Колективно-договірне регулювання оплати праці потребує подальшого удосконалення у напрямі подолання декларативності та формалізму під час укладання договорів та угод, наповнення їх чіткими нормами і стандартами.

Така система тристоронніх соціально-трудових відносин дозволить запобігати серйозним соціальним конфліктам, сформує надійну основу для стійкого розвитку економіки. Нормативно-правового регулювання потребує і оформлення змісту та структури, закріплення послідовності їх укладення, визначення сфери дії та співвідношенні чинності норм угод і договорів, які укладаються на різних рівнях. Фіксації чіткого статусу потребує також колективний договір на рівні підприємства, укладання якого не має норми та принципу обов'язковості для всіх суб'єктів господарювання.

У цілому, такі системні зміни в середовищі тристоронніх соціально-трудових відносин дозволять запобігати серйозним соціальним конфліктам, пожвавлять соціально-економічні процеси та сприятимуть створенню надійного підгрунтя для стійкого розвитку економіки.

Література

1. Федерація професійних спілок України (2018), Генеральна угода на новий строк, режим доступу http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda (Дата звернення 8 лютого 2018 року).
2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. — К. : КНЕУ, 2008. — 274 с.
3. *Матюх С. А.* Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. — 2004. — № 6. — С. 222–227.
4. *Колот А. М.* Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення на матеріалах промислових підприємств України: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. екон. наук/ Київськ. нац. екон. ун-т. К., 1998. 36 с.
5. *Форд Г. Д.* Моє життя та робота / Пер. з англійської Уляни Джаман. — К.: Наш Формат, 2015. — 384 с.
6. *Райхесберг І. Н.* Международное фабричное законодательство. — Х., 1905. — 72 с.
7. *Колот А.М.* Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С.16–21.

References

1. Federation of Trade Unions of Ukraine (2018), General agreement for a new term, available at: http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda (Accessed 8 February 2018).
2. Kolot, A.M. (2008), DoslIdzhennya problem oplati pratsI: porIvnyalniy analIz (UkraYina ta kraYini ES) [Labor payback research: comparative analysis (Ukraine and EU countries)], KNEU, Kyiv, Ukraine.
3. Matyuh, S.A. (2004), "Features of collective-contractual regulation of wages in EU countries", Visn. Hmelnits. nats. un-tu, no. 6, pp. 222–227.

4. Kolot, A.M. (1998) “Organizational and economic mechanism of wage regulation and ways of its improvement (on materials of industrial enterprises of Ukraine)”, Sc.D. Thesis, Econ. Sciences: 08.06.01; KNEU, Kiev, Ukraine.
5. Ford, G. D. (2015), Moe zhittya ta robota [My life and work], Translated by Ulyana Dzhaman. Kiev, Ukraine.
6. Rayhesberg, I. N. (1905), Mezhdunarodnoe fabrichnoe zakonodatelstvo [International Factory Law], Kharkiv.
7. Kolot, A. M. “Foreign experience of material incentives for staff ”, Ukrayina: aspekti pratsi, no. 6, pp. 16–21.

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 005.95-051]:[005.336.2:004

Кравчук О.І.,
канд. екон. наук, доцент,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
kravchuk_ok@yahoo.com
Кравчук О.И.,
канд. экон. наук, доцент,
Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана
Kravchuk O.I.,
PhD in Economics, Docent,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

ЦИФРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

HR-MANAGER DIGITAL COMPETENCY

У статті досліджено сутність поняття «цифрова компетентність». Визначено тренди розвитку цифрових технологій управління персоналом та функціональні сфери управління персоналом, практика реалізації яких вимагає розвитку професійних цифрових компетентностей менеджера з персоналу. Узагальнено цифрові компетенції менеджера по персоналу, які необхідні для реалізації функції управління персоналом у найближчому майбутньому.

В статье исследовано сущность понятия «цифровая компетентность». Определены тренды развития цифровых технологий управления персоналом и функциональные сфере управления персоналом, практика реализации которых требует развития профессиональных цифровых компетенций менеджера по персоналу. Обобщено цифровые компетенции менеджера по персоналу, которые необходимы для реализации функции управления персоналом в ближайшем будущем.

The purpose of the article is to study the essence and detailing HR digital competency in accordance with the current trends in the development of digital management technologies and developing recommendations for its structure. The scientific novelty of the research is the following results, such as definition of the essence of the concept of “digital competence”; definition of trends in the development of digital HR technologies and functional areas of human resource management, the practice of which requires the

© О. І. Кравчук, 2018

development of professional digital competencies of the HR manager; generalization of digital competencies of the HR-manager, which are necessary for the implementation of the HR function in the near future. The depth of development of digital competence of HR managers, the specification of competencies in accordance with modern trends in the field of human resource management, require in-depth study. The next wave of digital business transformation will revolve around creating a digital working ecosystem. Therefore, having advanced digital skills, being digital literate, understanding mechanisms for creating, using, managing, manipulating and interpreting information on different platforms to achieve business goals is critically important for the skilled HR manager. The development of HR managers should be aimed at improving the competence and deepening of digital skills related to the ability to use Cloud and SaaS technologies. Although, some digital literacy skills, such as computer literacy, have long since become a cluster of general competencies and others, such as data analysis, go into special professional skills.

Ключові слова. Управління персоналом; тренди розвитку управління персоналом; цифрові технології управління персоналом; цифрова компетентність; цифрова компетентність менеджера з персоналу.

Ключевые слова. Управления персоналом; тренды развития управления персоналом; цифровые технологии управления персоналом; цифровая компетентность; цифровая компетентность менеджера по персоналу.

Keywords. Human resource management; trends of human resource management development; digital HRM technologies; digital competency; HR manager digital competency.

Вступ. Сучасні тенденції розвитку сфери управління персоналом дають можливість стверджувати, що у найближчому майбутньому практична діяльність менеджера з персоналу зазнає суттєвих трансформацій — починаючи від способу реалізації функції управління персоналом і закінчуючи самими функціями, які зміняться змістовно або й взагалі відійдуть у минуле. Очевидним є те, що розвиток інформаційних технологій, яким характеризується сучасне суспільство, змінює сферу управління персоналом, яка стоїть на порозі цифрової революції. При чому, важливо, що «діджіталізація», як тренд останніх років в управлінні персоналом проявляється не тільки через впровадження певного програмного забезпечення та автоматизацію систем управління персоналом, вона формує принципово нове мислення, нові підходи до взаємодії з працівниками; до прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом, основою яких все частіше стають числа та математичні моделі. Зокрема, практика добору персоналу характеризується усе вищим і вищим рівнем автоматизації, а в окремих компаніях цей процес майже повністю перенесений у площину технологій від оголошення вакансії до співбесіди та оформлення трудових відносин. Така автоматизація дає розширену інформацію щодо ефективності каналів залучення кандидатів і вартості використання кожного з них — у результаті виникають величезні масиви інформації і даних, які потребують умілого опрацювання аби стати основною для подальшого прийняття управлінських рішень. Звичайно, цифрові зміни в сфері добору — це лише один з яскравих прикладів, такі ж трансформації відбуваються й у навчанні персоналу, у використанні аналітики для прийняття рішень, у формуванні та провадженні у практику стратегії менеджменту персоналу та в багатьох інших процесах управління персоналом. Такий розвиток сфери управління персоналом вимагає відповідного кадрового забезпечення, здатного реалізовувати дану функцію на рівні, затребуваному цифровими трансформаціями. У цьому контексті особливо актуальним постає питання цифрової компетентності менеджера з персоналу.

Питання сучасного розвитку сфери управління персоналом під впливом цифрових технологій широко розглянуто в наукових і прикладних публікаціях, зокрема, цьому напрямку присвячено праці таких зарубіжних і вітчизняних авторів, як: Петрова І.Л [34], Цимбалюк С.О. [37], Берсін Дж. [4; 5], Когнер К. [6], Міллет Дж. [12], Сміт М.Л. [22], Стенлей Р. [23] та ін. З іншого боку, у роботах Петюха В.М. [33], Столярук Х.С. [35] розглядаються оптимальні набори компетенцій, необхідних для якісного виконання функції управління персоналом. Крім того, окремі набори компетенцій затверджені у стандартах менеджменту персоналу [31]. Віддаючи належне науковим напрацюванням учених у дослідженні даної проблематики, потрібно відзначити, що питання пов'язані із визначенням цифрової компетентності менеджера з персоналу потребують додаткової уваги.

Постановка завдання. Відповідно, метою статті є дослідження сутності та деталізація цифрової компетентності в управлінні персоналом відповідно до сучасних тенденцій розвитку цифрових технологій управління персоналом і розроблення рекомендацій щодо її структури .

Результати дослідження. На початку 2018 року схвалено оновлену редакцію ключових компетентностей для навчання впродовж життя — рекомендація 2018/0008 (NLE) Європейського Парламенту та Ради (ЄС) [13], яка поруч з такими ключовими компетентностями, як грамотність; мовна компетентність; математична компетентність і компетентність у науках, технологіях та інженерії; особиста, соціальна та навчальна компетентність; громадянська компетентність; підприємницька компетентність; компетентність культурної обізнаності та самовираження, дає визначення цифровій компетентності (рис. 1).

Рис. 1. Ключові компетентності для навчання впродовж життя

Джерело: Сформовано автором за [13].

Зазначені рекомендації описують та визначають цифрову компетентність. Зокрема у додатку до Рекомендацій [2] зазначено, що цифрова компетентність включає в себе впевнене, критичне та відповідальне використання та взаємодію з цифровими технологіями для навчання, роботи та участі у суспільстві. Деталізується цифрова компетентність через інформаційну грамотність і грамотність використання даних, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту (включаючи програмування), безпеку (включаючи цифровий добробут та компетентності, пов'язані з кібербезпекою) та розв'язання проблем. Демонстрація цифрової компетентності передбачає розуміння особою способів підтримання комунікації, творчості та інноваційності за допомогою цифрових технологій, усвідомлення можливостей, обмежень, наслідків і ризиків їх використання; розуміння загальних принципів, механізмів і логіки, покладених в основу цифрових технологій, які розвиваються, а також знання основ функціонування та використання різних пристроїв, програм і мереж; критичне оцінювання достовірності, надійності та впливу інформації та даних, що є доступними цифровими засобами та усвідомлення юридичних та етичних принципів, пов'язаних з використанням цифрових технологій; використання цифрових технологій для підтримки активного громадянства та соціальної інтеграції, співпраці з іншими, творчості для досягнення особистих, соціальних чи комерційних цілей; здатність використання, отримання доступу, фільтрування, оцінювання, створення, програмування та обміну цифровим контентом; здатність здійснювати управління та захист інформації, контенту, даних і цифрових ідентифікацій, а також розрізняти та ефективно використовувати програмне забезпечення, пристрої, штучний інтелект і роботів. Ефективна взаємодія з цифровими технологіями вимагає рефлексивного, критичного, дослідницького, відкритого та прогностичного підходу до розуміння їх еволюції, а також етичного, безпечного та відповідального підходу до їх використання.

Як бачимо, термінологія, яка використовується у визначенні компетентності, була оновлена (замість «технологій інформаційного суспільства» та «інформаційно-комунікаційних технологій», які використовувались у визначенні 2006 року [14], «цифрові технології» вважаються зараз найбільш відповідним терміном для об'єднуючої узагальнюючої назви повного набору пристроїв, програмного забезпечення, мереж та інфраструктури.

Окремі дослідження констатують, що до 2020 року на 20 % більше робочих місць вимагатимуть підвищення кваліфікації; а сучасна економіка, основана на знаннях, вимагатиме людей з вищим рівнем розвитку компетенцій. Тому освіта має піднімати як стандарти, так і рівні досягнення, щоб відповідати такому попиту, а також стимулювати розвиток наскрізних компетенцій, необхідних для формування у молоді підприємництва та адаптивності до змін на ринку праці протягом їх кар'єри. Зокрема, прогнози CEDEFOP[6] передбачають, що частка робочих місць у ЄС, які потребують кваліфікації третього рівня, збільшиться з 29 % у 2010 році до 34 % у 2020 році, тоді як частка низько кваліфікованих робочих місць скоротиться в той самий період з 23 % до 18 % [15]. Крім того, тенденція до стабільно високого попиту на кваліфіковану робочу силу в технологічних і науково-дослідних секторах вплине на вимоги до навичок, пов'язаних з наукою, технологіями, технікою та математикою. Тому, освоєння цифрових

[6] Прим.автора: *Європейський центр з розвитку професійної освіти (англ. — The European Centre for the Development of Vocational training) — детальніше: www.cedefop.europa.eu/*

компетентностей має стати пріоритетною сферою освіти. До того ж окремі регламентуючі документи ЄС, які стосуються модернізації системи освіти та розвитку цифрового ринку [8; 9] зосереджують увагу на важливості розвитку цифрової компетентності та акцентують увагу на потенціалі використанням цифрових інструментів для інновацій. Програма «Нові навички для Європи» (2016 р.) [1] визначила необхідність підтримання співпраці між зацікавленими сторонами освіти, зайнятості та промисловості з метою покращення цифрових навичок населення в цілому, а не лише фахівців з інформаційних технологій, і закликала держави-члени забезпечити комплексні стратегії для покращення цифрової компетентності населення в державах.

Сучасне розуміння цифрової компетентності містить Європейська Рамка цифрової компетентності, видана у 2017 році [7], яка включає 21 навчальний результат у 5 сферах компетенцій (рис. 2).

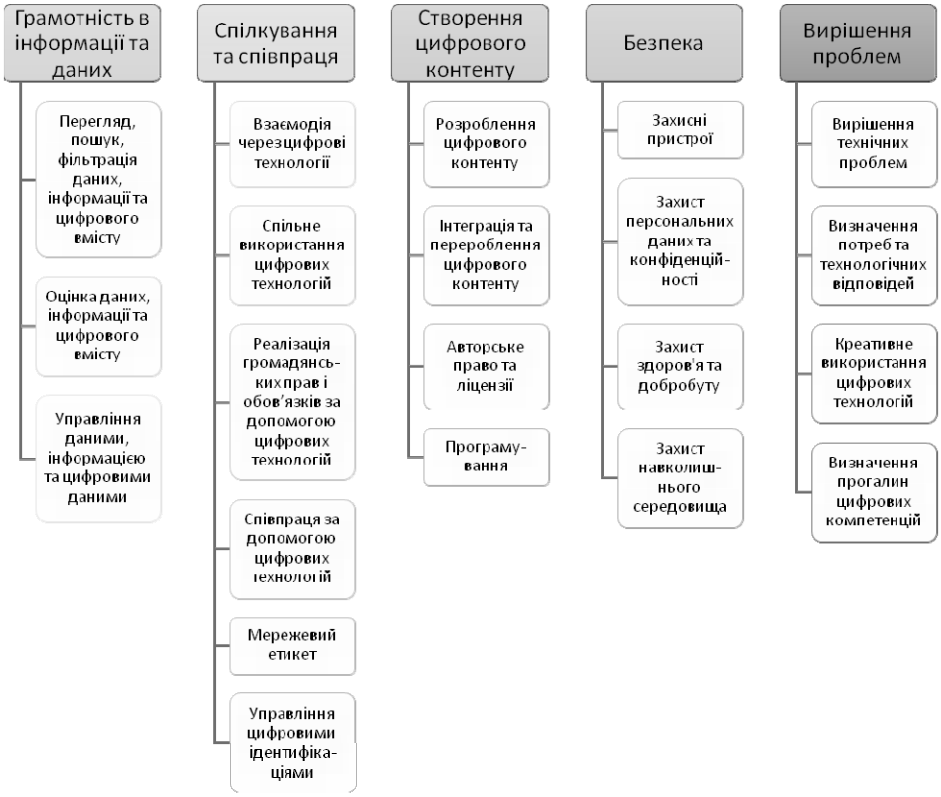


Рис. 2. Сфери компетентностей за Європейською Рамкою цифрової компетентності

Джерело: Сформовано автором за [7].

З опису цифрової компетентності для ЄС, очевидно, що він розроблений на випередження і забезпечення актуальності компетенцій у найближчому майбутньому, оскільки визнає інтеграцію соціальних медіа та появу таких технологій, як штучний інтелект, робототехніка, віртуальна та доповнена реальність; враховує необхідність цифрової безпеки, управління власною цифровою ідентичністю,

захист даних (наприклад, облікових записів електронної пошти), та самосприйняття в онлайн-середовищах (наприклад, поведінка в соціальних мережах). Отже, цифрова компетентність — це основана на безперервному оволодінні компетенціями (знаннями, уміннями, мотивацією, відповідальністю) здатність особи впевнено, ефективно, критично і безпечно обирати та використовувати технології в різних сферах життєдіяльності (інформаційна середовище, комунікації, споживання, безпека та прийняття рішень у техносфері), а також готовність особи до такої діяльності. Тому, цифрова компетентність — це не тільки сума загальнодоступних і професійних знань та умінь, які представлені в різних моделях цифрових компетенцій, а також націленість на ефективну діяльність та особисте відповідальне ставлення до неї.

Рівень розвитку цифрової компетентності в Україні можна оцінити, на нашу думку, через складові індексу мережевої готовності (Networked Readiness Index, NRI), який є оцінкою здатності країни використати можливості цифрових технологій [32]. Даний індекс щорічно публікується Світовим економічним форумом (The World Economic Forum, WEF) у Глобальних звітах з інформаційних технологій. Узагальнену інформацію щодо індексу мережевої готовності економіки України та його динаміку протягом 2012-2016 рр. наведено у табл.1.

Таблиця 1

ДИНАМІКА ІНДЕКСУ МЕРЕЖЕВОЇ ГОТОВНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В 2012-2016 РР.*

Показник	Роки					Зміна в 2016 р. відносно 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Індекс мережевої готовності	3.85	3.87	3.9	4	4.2	0.35
Ранг країни за індексом мережевої готовності	75	73	81	71	64	-11

** складено автором з використанням [25; 26; 27].*

Як бачимо, для України спостерігається зростання індексу мережевої готовності (на 0,35 пункти) за період 2012–2016 рр. У 2016 році Україна займала 64 місце серед 139 країн світу, які брали участь у обстеженні, проте ситуація характеризується тенденцією до покращення оскільки порівняно 3 2012 роком економіка нашої країни піднялася на 11 позицій (з 75 до 64 відповідно). Одним зі складових індикаторів зазначеного індексу є рівень розвитку компетенцій населення, який для України у 2016 році становив 5,6, що відповідає 33 місцю серед 139 країн світу, які брали участь у обстеженні [27, 186].

Однак, якщо ситуація з розвитком цифрових компетенцій у Європі, у цілому, та в Україні, зокрема, є більш-менш визначеною, то питання професійних цифрових компетенцій розглянуто в літературі досить обмежено. Не винятком є і сфера управління персоналом. Так, В.М. Данюк, А.М. Колот, С.О. та Цимбалюк визначають одним з дуже важливих умінь фахівця з управління персоналом, яке включається до його професійної компетентності, вміння ефективно використовувати інформаційні технології в управлінні персоналом [36, 20]. Повне розуміння компетентності в сфері управління персоналом і формування профілю компетенцій менеджера з персоналу на світовій арені закладено в напрацюван-

нях у даному напрямі Міжнародного товариства з управління людськими ресурсами (Society for Human Resource Management, SHRM) відображених у Моделі компетенцій SHRM; Ліцензованого інституту управління персоналом і кадрового розвитку (Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD) відображених у Професійній карті CIPD; Асоціації професіоналів з управління персоналом (Human Resource Professionals Association, HRPA) відображених у Професійній рамці компетентності з управління персоналом HRPA [31].

Зокрема, цифрова компетентність менеджера з персоналу, визначена в Моделі компетенцій SHRM [28], частково відображена у технологічному кластері у компетентності «HR експертиза», однією із деталізованих компетенцій (субкомпетенцій) якої є HR-технології. Поведінковим індикатором зазначеної субкомпетенції є здатність використовувати основні бізнес-технології та спеціалізовані HR-технології для вирішення бізнес-завдань. Залежно від рівня розвитку кар'єри в сфері управління персоналом субкомпетенція «HR-технології» характеризується різним рівнем розвитку, зокрема, на нижчому рівні — це здатність використовувати відповідні HR-системи та технології для адміністративних і сервісних потреб; на середньому рівні — це здатність впроваджувати HR-рішення в межах визначеної сфери відповідальності та вдосконалювати план з HR-технологій; на вищому рівні — здатність аналізувати функціональні HR-програми та рекомендувати приймати рішення щодо HR-технологій; і на найвищому рівні — це здатність розробляти стратегію використання HR-технологій. Крім цього, деякі аспекти цифрової компетентності менеджера з персоналу описані також у бізнес-кластері цієї моделі у компетентності «Ділова хватка», яка визначена як здатність розуміти та застосовувати інформацію для сприяння реалізації стратегічного плану організації. Зокрема, однієї з деталізованих компетенцій (субкомпетенцій) цієї компетентності є «знання технологій», поведінковим індикатором, який демонструють особи, що володіють найвищим рівнем кваліфікації за вказаною компетенцією, є здатність використовувати технології для вирішення бізнес-завдань. Стандарти професійної майстерності за рівнем кар'єри для зазначеної субкомпетентності, тобто поведінкові стандарти, за яких менеджер з персоналу на відповідному рівні має досягти, щоб бути успішним, включають: на нижчому рівні — це здатність розвивати знання та розуміння бізнес-технологій; на середньому рівні — здатність реалізовувати плани HR і бізнес-технологій для вирішення бізнес-проблем і потреб; на вищому рівні — здатність розвивати плани HR і бізнес-технологій для вирішення бізнес-проблем і потреб; і на найвищому рівні — здатність розробляти стратегію HR і бізнес-технологій для вирішення бізнес-проблем та потреб.

Професійна карта CIPD [24] виділяє компетентність «Забезпечення сервісами та інформацією», яка поряд із здатність забезпечувати висококваліфіковану роботу з надання послуг з управління персоналом упродовж усього життєвого циклу працівників, застосовуючи винятковий процес та управління проектами, щоб забезпечити ефективне та економічне надання послуг з персоналу; включає здатність надавати організації значущу аналітику, щоб забезпечити вдосконалення бізнесу. Ця технічна професійна сфера включає основні напрямки, які за рівнями розвитку компетентності включають:

- на базовому (першому) — здатність управляти моделлю HR-технологій організації; використовувати інформаційні системи управління персоналом

(Human Resource Information System, HRIS) та аналізувати і подавати данні у зрозумілих термінах;

- на другову — здатність використовувати методи ідентифікації та вимірювання потреб службах персоналу та способи підтримки HR-технологій;
- на третьому — здатність розроблення та введення в дію різних варіантів моделей HR-технологій, нових технологічних рішень для управління персоналом і здатність контролювати ефективність один раз на місці; здатність розроблення варіантів постачання HR-рішень за допомогою технології, відповідної організації;
- на четвертому рівні — це здатність розуміння моделей і варіантів автоматизації управління персоналом (наприклад, централізована, децентралізована, управління обліковими записами, загальними послугами, аутсорсингом, інтегрованими послугами), а також ризиків і можливостей, пов'язаних з ними.

Логічним постає питання, яке стосується відповідності таких наборів компетентностей менеджера з персоналу сучасним запитам, які формуються цифровими трендами трансформації сфери управління персоналом. Найближче майбутнє управління персоналом характеризується внутрішніми змінами, в яких основна увага буде приділена технології, а саме можливостям її використання для пошуку, об'єднання, залучення, навіть заміна працівників і програм діяльності на випадок, коли це станеться. Протягом багатьох років технологія виступала в ролі інструменту, що допомагає у щоденних роботах, але наступні кілька років фокус буде зосереджено на технології як способі життя на робочому місці [12]. На нашу думку, можна виділити найважливіші майбутні тенденції розвитку управління персоналом, які пов'язані з технологією (табл. 2).

Таблиця 2

ЦИФРОВІ ТРЕНДИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

№ з/п	Тренд	Характеристика
1.	Доступ до пасивних кандидатів	Пошук та залучення кандидатів, які не знаходяться в активному пошукові роботи, завжди були частиною процесу добору. На сучасному етапі розвитку спостерігається суттєва трансформація реалізації цього процесу — від простого просіювання резюме на кар'єрному веб-сайті компанії до налагодження комунікацій із кандидатами за допомогою соціальних медіа, формування вибірок талантів через пошук хеш-тегів, під-форумів або інших методів онлайн-спілкування. Таким чином формуються канали залучення пасивних кандидатів та оцінюється їхня готовність змінити власну кар'єру
2.	Зростання дистанційної зайнятості персоналу	Робота практично — вдома, в кафе чи де-небудь іншому — Wi-Fi — є зростаючою тенденцією у всьому світі. Протягом останніх двох десятиліть чисельність працівників, що працюють, принаймні частково, шляхом телекомунікацій, в чотири рази зросла і становить 37 % [11]. Важливим чинником цього є технологія VPN, що полегшує доступ до робочих систем практично з будь-якого комп'ютера. Це дає можливість залучати працівників практично з будь-якої точки світу, і це не дивно, що багато стартапів будуються з віртуальними (віддаленими) командами [30]. З корпоративної точки зору, такий канал залучення працівників відкриває доступ до значно більшого пулу кандидатів, а пропозиція можливостей віртуальної дистанційної зайнятості зберігає наявний персонал та підвищує рівень задоволеності роботою завдяки кращому рівню праці та життя. За допомогою відеоконференцій та інструментів колективної співпраці, що розвиваються щороку, ця тенденція продовжуватиме поширення в управлінні персоналом [12]

3.	Гнучкі графіки роботи на підйомі	Вони стають основним мотиватором більшої частини поколінь робочої сили сучасного тисячоліття, і гнучкість у робочому житті є пріоритетом для цієї демографічної групи. Згідно з дослідженнями Товариства з управління людськими ресурсами (SHRM) 52 % — HR професіоналів заявили, що зараз їх компанії пропонують гнучкі умови роботи, принаймні для деяких працівників [19]. Деякі експерти прогнозують, що роботодавці, які пропонують гнучкі графіки роботи, отримають ефекти у пошукові, залученні та утриманні значної частини робочої сили на ринку праці [22]. Звичайно, не всі компанії можуть запропонувати гнучкі графіки роботи, але для компаній, які керуються агресивними цілями у залученні та утриманні персоналу, це, безумовно, актуально
4.	Наймання «наосліп»	Технологічну галузь і, зокрема, Силіконову долину у 2017 р. сколихнули звинувачення та суперечливі вимоги щодо упередженості стосовно робочої сили [6]. Найпростіший спосіб звести до мінімуму будь-які суперечки — використовувати наймання «наосліп», тобто деперсоналізувати сам процес добору персоналу. У стандартному обстеженні та інтерв'юваннях несвідоме упередження легко стає частиною рівняння, включивши в себе будь-які дані, які можуть характеризувати кандидата: стать, вік, раса, навчальний заклад, в якому отримано освіту тощо. Використання наймання «наосліп», тобто без аналізу інформації, яку зазвичай містить резюме, перша хвиля скринінгу може бути реалізована виключно на основі оцінювання здібностей та досягнень. Існує навіть вербувальне програмне забезпечення, створене для автоматизації скринінгу та анонімності кандидатів, яке дозволяє залучити різноманітнішу робочу силу, ґрунтуючись на її досягнення та компетентність
5.	Зміна соціального рекрутингу	85 % компаній використовують соціальні медіа (LinkedIn, Twitter і Facebook) як рекрутинговий інструмент [22]. У 2018 році ми спостерігатимемо тенденцію використання компаніями мобільних вербувальних платформи [21]. Крім того, роботодавці можуть звернутися до професійних / асоціативних сайтів соціальних мереж, щоб залучити персонал. Це більш цілеспрямований спосіб зацікавити досвідчених претендентів та досягти уваги пасивних кандидатів на роботу
6.	Геймифікація	Це техніка, яка має в своїй основі ідею перетворення зацікавленості в конкурентний формат гри і використовується для цілого ряду цілей, незалежно від того, чи це маркетинг, навчання чи добір персоналу [23]. У бізнесі геймифікація може бути використана як скрінінг кандидатів, перетворення тестування навичок і здібностей у веселу розвагу. З появою додатків для смартфонів можна запускати ігри для добору персоналу для користувачів, а алгоритми under-the-hood відстежують критичну аналітику. Результат приносить користь як кандидатам, так і роботодавцям: кандидати мають «веселу» причину, щоб спробувати збільшити свої результати, показуючи їх потенційним роботодавцям; менеджери з добору персоналу мають величезну базу даних, які можуть допомогти прогнозувати сильні та слабкі сторони кандидатів
7	Використання HR-технологій	Стрімкий розвиток технологій управління персоналом спостерігається у багатьох сферах: від систем часу та відвідувань, а також адміністрування заробітної плати та винагород до рекрутингу та програм управління продуктивністю. Згідно з опитуванням систем управління персоналом Sierra-Cedar 2017-2018, 50 % компаній придбали хмарне програмне забезпечення для персоналу [20], отже міграція «до хмари» HR технологій триває. Крім того, в тенденція розвитку програмного забезпеченні з персоналу варто очікувати на: використання постійних систем управління ефективністю; використання деталізованої аналітики для удосконалення HR-процесів; збільшення використання мобільних програм відстеження часу (за даними дослідження Sierra-Cedar, за останній рік спостереження за мобільним часом збільшилося на 50 % [20])

8.	Персонал з перспективою на майбутнє	Розвиток технологій спричинює суттєву трансформацію робочих місць і відхід у минуле багатьох видів робіт не тільки у сфері виробництва, але й у сфері послуг [3]. У багатьох випадках штучний інтелект замінює повторювані завдання, тоді як інтелектуальна аналітика замінює певні рівні управління та прийняття рішень [16]. Тоді постає питання де і яка робоча сила буде потрібна? У найближчому майбутньому компаніям доведеться оцінити свої людські ресурси та визначити оптимальний спосіб їх залучення на майбутні позиції. Це означає визначення персоналу, який бажає охопити різні аспекти робочих місць: управління, вирішення проблем, усунення невідповідності та інші сфери, які потребуватимуть втручання людини у майбутньому

Очевидно, що такі технологічні тенденції суттєво змінять сферу управлінні персоналом у найближчому майбутньому. Деякі з них уже доступні і просто зростатимуть у обсягах використання. У будь якому разі, беззаперечним є факт того, що чи використання методів пошуку пасивних кандидатів у соціальних мережах, чи робота з віртуальними дистанційними командами, чи використання технологій «сліпого» рекрутингу, чи геймифікація — всі ці технологічні зміни вимагають відповідного рівня цифрової компетентностей менеджерів з персоналу для ефективного виконання ними своїх функцій у найближчому майбутньому.

Поглиблюють необхідність активізації уваги до цифрової компетентності менеджера з персоналу і загальні стратегічні тенденції розвитку технологій, які згідно з дослідженнями Gartner[7] [10] тенденції включають усе, від штучного інтелекту й цифрового навчання до розмовних платформ, які відповідають за змішування цифрових та аналогових середовищ до технології блокчейнів, яка усвідомлює потенціал підключення постійно зростаючої чисельності персоналу, контенту та бізнесу. Деякі з цих тенденцій більше стосуються сфери управління персоналом ніж інші [28]., тому доцільно виділити найактуальніші з них, які зумовлюють цифрових технології управління персоналом у найближчому майбутньому:

- штучний інтелект, використовуватиметься для набуття досвіду працівниками, оскільки вони матимуть можливість залучення надпотужних інструментів для навчання. Сучасні працівники будуть використовувати штучний інтелект та цифрове навчання для прийняття рішень, вдосконалення та знаходження нових процесів та вдосконалення досвіду роботи. За словами Gartner [10], використання таких систем створить умови для забезпечення підготовки й інтеграції даних, а також ефективного навчання;
- Аналітика великих масивів даних, використовуватиметься для покращення рекрутингу при вимірюванні існуючих показників по персоналу. Останнє допомагатиме організації приймати оптимальні рішення, аналізуючи великі обсяги внутрішніх даних для прихованих моделей і кореляцій, які потім можуть бути використані для визначення ключових тенденцій кадрової ситуації. В управлінні персоналом, зокрема, лідери будуть використовувати дані для покращення рекрутингу, залучення персоналу та вимірювання вартості;
- у центрі управління персоналом залишатиметься людина, тому працівник стане центром технологічних рішень і інновацій, стандартів для управління бізнесом. При прийнятті рішення про впровадження нової технології управління пе-

[7] Прим. автора: **Gartner** — провідна світова дослідницька і консалтингова компанія у сфері інформаційних технологій.

рсоналом, важливо пам'ятати, що це все для працівників. Кожне застосування HR-технологій пов'язане з людьми — їх комфортом, їх ефективністю. Тому очевидною є необхідність адаптації та модернізації цифрової інфраструктури організацій для підтримання здоров'я й добробуту працівника з одного боку, і забезпечення оптимального використання для виконання посадових обов'язків, з іншого.

Розвиток програмного забезпечення для технологій управління персоналом досить швидкий. Згідно з публікацією, опублікованою Товариством управління людськими ресурсами, було заявлено, що «Інвестори, націлені на наступний великий крок в технології прориву, у 2016 р. залучили понад $ 2 млрд на технологічні системи та платформи персоналу» [4]. Зміни у цифрових технологіях і програмному забезпеченні управління персоналом відбуваються від спрощеного розпізнавання працівників до покращених платформ управління продуктивністю та даними. Трансформується робоче місце менеджера з персоналу залишаючи у минулому ведення записів у файли вручну, як неефективне, впроваджуючи в практику надійне програмне забезпечення для управління персоналом, спрямоване на залучення та розвиток працівників. У табл. 3 наведено основні тенденції у світі програмного забезпечення (далі — ПЗ) для потреб управління персоналом.

Таблиця 2

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ПОТРЕБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

№ з/п	Тенденція	Характеристика тенденції
1.	*Зростання ПЗ для управління персоналом*	Звіт компанії Bersin Deloitte про еволюцію ПЗ для HR [5] наочно ілюструє еволюцію та зростання ринку HR-систем протягом багатьох років показуючи як перехід на персональні комп'ютери призвів до зростання та розвитку сфери ПЗ та створення ПЗ для управління персоналом. Клієнт-серверне ПЗ реалізовувало основні функції управління персоналом, такі як ведення записів, наймання, заробітна плата та управління навчанням. У 2000 р. зростання конкуренції за таланти призвело до появи ринку ПЗ для управління талантом. Очевидно що досягнення в сфері технологій розвивають можливості управління персоналом, а тому мала бути розроблена платформа та програма, які б охоплювали інші ініціативи, не пов'язані з веденням обліку працівників, такими як здатність залучати працівників до участі в управлінні організацією; управління винагородами, визнанням, заслугами та інших платформ
2.	*Перехід до систем, які базуються у хмарі*	Стандартне ПЗ управління персоналом завжди зосереджувало увагу на завершенні завдання та збереженні інформації. Але зараз компанії хочуть замінити традиційне ПЗ на хмарні рішення для персоналу. Переваги переходу на хмарне ПЗ управління персоналом включають доступ з будь-якого місця, надзвичайну зручність для користувачів, підтримку мобільних додатків, простоту оновлень, менше технічного обслуговування та, що найважливіше, зменшення вимог до IT-інфраструктури, таких як апаратне забезпечення та підготовлений персонал. Все, що потрібно — це комп'ютер та підключення до Інтернету
3.	*Інтеграція з соціальними медіа та навчанням*	Соціальні медіа можуть бути ефективним способом спілкування на робочому місці. Використання простих, веселих способів спілкування через emojis і хеш-теги може сприяти покращенню комунікацій між працівниками. Навіть здатність отримувати соціальне визнання через платформу визнання працівників може допомогти підвищити рівень взаємодії працівників. Системи управління навчанням (LMS) тепер перетворюються на застарілий інструмент. Управління персоналом починає використовувати новітні веб-технології для проведення інтерв'ю, відео-навчання стає фундаментальною навчальною платформою. Візуальний елемент, що підтримує функції у ПЗ HR, тепер має мати значення віртуальної реальності та штучного інтелекту

4.	*Прогнозна аналітика персоналу*	Перевага надаватиметься повноцінним платформами, які даватимуть можливості інтегрувати засоби комунікації, підтримувати технологію для міжособистісного спілкування, а також матиме кращі інструментів для збирання даних та поширення їх між організаціями, оскільки це дозволяє швидко отримати доступ до даних в реальному часі. Імпульсні опитування, визнання працівників та винагороди, оцінювання культури або будь-який інші дослідження, які об'єднують всі потреби працівників у одній групі, вимагають від служби персоналу працювати як єдиний аналітичний центр для управління персоналом. Тепер актуальним є створення моделі прогнозного аналізу та використання даних працівників [17]
5.	*Мобільна «платформа»*	Завдяки прогресу в галузі технологій з'явилося більше мобільних пристроїв, ніж комп'ютерів та ноутбуків. Найкращий доступ до всієї інформації на мобільному телефоні. Це означає, що ПЗ для технологій управління персоналом також повинно адаптуватися відповідно. Наприклад, мобільні додатки можуть стати величезною перевагою для рекрутерів, оскільки багато потенційних кандидатів використовують свої мобільні пристрої для пошуку роботи та можуть легко застосовувати їх в дорозі. Мобільні додатки управління персоналом мають бути зручними для мобільних пристроїв та простими у використанні
6.	*Прорив у технологіях управління персоналом*	Зараз найважливіше в технологіях — це розумні дані, цінність за гроші та зручність у користуванні. Розвиток ПЗ для HR-технологій націлений на задоволення потреб як організацій, так і з працівників. Це дозволить організаціям більш ефективно розвивати ініціативи в галузі управління персоналом — підвищення ефективності управління, пошук, залучення, розпізнавання працівників, тощо. Для організацій потрібно створити прозорі умови роботи із застосуванням ПЗ для HR-технологій [17]

Такий розвиток цифрових технологій і практика їх використання в Україна і в світі, вимагає на нашу думку, підвищено уваги до формування цифрової компетентності менеджерів з персоналу. Підвищення кваліфікації та впровадження нових компетенцій у галузі управління персоналом допоможе забезпечити успіх ініціатив у галузі цифрового перетворення. З огляду на цифрове робоче місце, безсумнівно, майбутнє, до якого ми так швидко рухаємося, вимагатиме, щоб навички будь-якого працівника були ефективними та залишалися конкурентоспроможними на ринку праці, це важливий аспект для менеджерів з персоналу. Функція управління персоналом відчуває на собі глибоке втручання сучасних цифрових технологій. Фактично, поява хмарних технологій і SaaS[8] у кадровому просторі перевершує багато інших бізнес-функцій і надає переваги, які мають бути використані керівництвом з персоналу для забезпечення відповідності своєї функції у цифровому середовищі. Набуття цифрової грамотності для сфери управління персоналом є передумовою наступної хвилі бізнес-трансформації. В таких умовах визначення та опису потребують компетентності, знання та поведінка, необхідні для формування здатності менеджерів з персоналу забезпечувати оптимізовану майбутню послугу. В літературі існує підхід, який включає 5 кластерів цифрових компетенцій [18], з якими автор статті повністю погоджується (рис. 3).

[8] Прим.автора: **SaaS** (англ. software as a service — програмне забезпечення як послуга;) — одна з форм хмарних обчислень, модель обслуговування, при якій підписникам надається готове прикладне програмне забезпечення, яке повністю обслуговується провайдером.

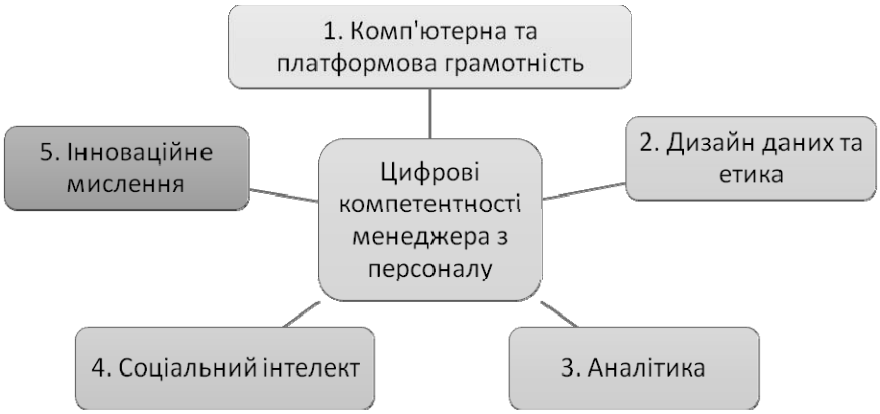


Рис. 3. Цифрові компетентності менеджера з персоналу

Джерело: Сформовано автором за [18].

Деталізацію основних п’яти напрямів розвитку цифрової компетентності менеджера з персоналу відповідно до запитів сучасних трендів розвитку цифрових технологій в управлінні персоналом узагальнено у табл. 4.

Таблиця 4

КЛАСТЕРИ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

Компетентність	Характеристика
1. Комп’ютерна та платформова грамотність	Ця сфера прояву компетенції часто помилково сприймається як еквівалент цифрової грамотності. На базовому рівні, це набір навичок, які передують цифровим технологіям, і містять розуміння того, як працюють настільні ПК, ноутбуки, смартфони та планшети. Це здатність обирати найкращі способи використання цих систем та здатність підключати їх та управляти програмними додатками. Часто це навички, пов’язані з IT-фахівцями, які вже не є сферою IT, але вони стали загальними діловими навичками, які є основою для розвитку цифрових інновацій і творчості
2. Дизайн даних та етика	Ці два компоненти можуть здаватися віддалено схожими але як і які дані, які ми збираємо та отримуємо, — це як потужна ділова можливість, так і така, яка межує з вторгненням у особисте життя, особистий простір та маніпулюванням людською свідомістю. Цей набір навичок включає в себе розуміння інших дисциплін, таких як маркетинг та фінанси, а також те, як такі речі, як інформаційні потоки, графіки, відео, Інтернет-речей[1] та інші не-трансакційні дані, інтегровані та розроблені для отримання доказових результатів
3. Аналітика	Аналітичні навички тісно пов’язані з дизайном даних та етикою. Це набагато більше, ніж виробництво якісних продуктів, які все більше стають наукою сама по собі, і мають сильний акцент на забезпеченні того, щоб правильна інформація була проаналізована та інтерпретована для інформування про рішення, пов’язані з бізнесом та людьми. Подібно до того, як HR зіткнувся з запереченням, ставши псевдо-психологами з безліччю психометричних оцінок, цей набір навичок вбудований у формальну освіту з інформаційних технологій

[1] Прим.автора: **Інтерне́т рече́й** (англ. *Internet of Things, IoT*) — концепція мережі, що складається із взаємозв'язаних фізичних пристроїв, які мають вбудовані передавачі, а також програмне забезпечення, що дозволяє здійснювати передачу і обмін даними між фізичним світом і комп'ютерними системами, за допомогою використання стандартних протоколів зв'язку.

4. Соціальний інтелект	Соціальні інструменти є широкомасштабними і все більше поширюються у приватному та трудовому життя. Розуміння того, як пошук, вміст та соціальні мережі працюють разом, потребують технічного розуміння, а також стратегічного узгодження та навичок тактичного виконання. Створення, спостереження та реагування на діяльність залежать від творчого настрою, комунікації, письма та PR-навичок
5. Інноваційне мислення	Рішення SaaS, а також апаратне забезпечення постійно оновлюються та вдосконалюються, оскільки нові виробники "скидаються" від постачальників кожні кілька місяців. Ігнорування нових функцій і можливостей протягом тривалого періоду часу — це не найкраща стратегія; швидше за все, управління персоналом має охоплювати гнучкий і постійний підхід до вдосконалення своєї операційної моделі. Навички, що мають відношення до інноваційної підтримки, включають нове, критичне та адаптивне мислення, вирішення проблем та концепції дизайну. Найбільш досвідчені професіонали в сфері управління персоналом не потраплять до категорії «digital native», оскільки багато з цих концепцій будуть їм незнайомими

У цілому узагальнення розуміння цифрових компетентностей менеджера з персоналу, дає нам підстави стверджувати, що підвищення кваліфікації та впровадження нових цифрових компетенцій у функцію управління персоналом забезпечить виконання цифрових трансформаційних ініціатив з розумінням і цілеспрямованістю.

Висновки. Глибина розвитку цифрової компетентності менеджерів з персоналу, деталізація компетенцій відповідно до сучасних трендів розвитку сфери управління персоналом потребують поглибленого дослідження. Наступна хвиля цифрової трансформації бізнесу буде розвиватися навколо створення цифрової робочої екосистеми. Тому мати розвинені цифрові навички, бути цифровограмотним, розуміти механізми створення, використання, управління, маніпулювання та інтерпретацію інформації на різних платформах для досягнення бізнес-цілей критично важливо для сучасного менеджера з персоналу. Розвиток працівників служб персоналу має бути націлений на вдосконалення компетентності та поглиблення цифрових навичок, які стосуються здатності використання хмарних технологій і SaaS технологій. Хоча, деякі навички цифрової грамотності, такі як комп'ютерна грамотність вже давно перейшли у кластер загальних компетентностей; а інші, такі як аналіз даних, до спеціальних професійних навичок.

Література

1. A New Skills Agenda For Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. — European Commission, Brussels, 2016 [Digital resource] // Access mode: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52016DC0381&from=EN. — Screen title.

2. Annex to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. — EUROPEAN COMMISSION, Brussels, 2018 [Digital resource] // Access mode: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf . — Screen title.

3. Bates, Steve. Automation Is Killing, Creating and Transforming Jobs. Retrieved August, 2016. [Digital resource] // Access mode: https://www.shrm.org/resourcesandtools/

hr-topics/talent-acquisition/pages/automation-killing-creating-transforming-jobs.aspx — Screen title.

4. Bersin, Josh. 9 HR Tech Trends for 2017. The principal and founder of Bersin by Deloitte, Deloitte Consulting LLP, shares nine trends that are shaking up the HR tech market in 2017. Retrieved Jan 25, 2017 [Digital resource] // Access mode: https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0217/pages/9-hr-tech-trends-for-2017.aspx — Screen title

5. Bersin, Josh. HR Technology Disruptions for 2017: Nine Trends Reinventing the HR Software Market. — 2016: Deloitte Development LLC. [Digital resource] // Access mode: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-hc-disruptions.pdf — Screen title

6. Conger, Kate. Exclusive: Here's The Full 10-Page Anti-Diversity Screed Circulating Internally at Google [Updated]. Retrieved May, 2015 [Digital resource] // Access mode: https://gizmodo.com/exclusive-heres-the-full-10-page-anti-diversity-screed-1797564320. — Screen title.

7. Digcomp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of us. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [Digital resource] // Access mode: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf . — Screen title.

8. Digital Single Market Strategy for Europe, Brussels, 2015 [Digital resource] // Access mode: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52015DC0192&from=EN. — Screen title.

9. European Commission Report to the European Commission on Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013 — 84 p. [Digital resource] // Access mode: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/reports/modernisation_en.pdf. — Screen title.

10. Gartner Identifies the Top 10 Strategic Technology Trends for 2018. ORLANDO, Fla., October 4, 2017 [Digital resource] // Access mode: https://www.gartner.com/newsroom/id/3812063 — Screen title.

11. Jones, J. M. (2015). In U.S., telecommuting for work climbs to 37 %. GALLUP Workplace. Retrieved May, 2016 [Digital resource] // Access mode: http://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx — Screen title.

12. Millet, Josh. The 2018 Human Resources Trends To Keep On Your Radar. — Forbs. — Oct 26, 2017 [Digital resource] // Access mode: https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2017/10/26/the-2018-human-resources-trends-to-keep-on-your-radar/#6bbc58d921b3 . — Screen title.

13. Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. — European Commission, Brussels, 2018 [Digital resource] // Access mode: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf . — Screen title.

14. Recommendation of the European Parliament and the Council Recommendation of 18 December 2006 on Key competences for lifelong learning (2006/962/EC) [Digital resource] // Access mode: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:32006H0962&from=EN. — Screen title.

15. Rethinking Education:Investing in skills for better socio-economic outcomes. — EUROPEAN COMMISSION, Strasbourg, 2012 [Digital resource] // Access mode: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52012DC0669&from=FR. — Screen title.

16. Robinson, Adam. 4 Big Benefits for the Use & Implementation of Predictive Analytics In Manufacturing. Retrieved March, 2016. [Digital resource] // Access mode: http://cerasis.com/2016/03/16/predictive-analytics-in-manufacturing/ — Screen title.

17. Sanjay Darji. Major Trends in HR Technology Software / Sanjay Darji [Digital resource] // Access mode: http://www.humanresourcestoday.com/2018/recruitment/trends/?Open-article-id=7670617&article-title=major-trends-in-hr-technology-software&blog-domain=achievers.com&blog-title=achievers. — Screen title.

18. Scott, Rob. 5 steps to boosting digital HR literacy & transformation. Written by on February 11, 2016 [Digital resource] // Access mode: https://www.insidehr.com.au/5-steps-to-boosting-digital-hr-literacy/ — Screen title.

19. SHRM Survey Findings: 2014 Strategic Benefits — Flexible Work Arrangements Society for Human Resource Management, 2015. — 16 p. [Digital resource] // Access mode: https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM_Survey_Findings_2014_Strategic-Benefits-Flexible-Work-Arrangements.pdf — Screen title.

20. Sierra-Cedar's 2017-2018 HR Systems Survey / Stacey Harris, Erin Spencer. — Sierra-Cedar, In., 2017. [Digital resource] // Access mode: https://www.sierra-cedar.com/wp-content/uploads/sites/12/2018/01/Sierra-Cedar_2017-2018_hrsystemssurvey_whitepaper.pdf — Screen title.

21. Smith, Aaron. Searching for Work in the Digital Era / Aaron Smith [Digital resource] // Access mode: http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/ — Screen title.

22. Smith, M. L. 4 HR management trends coming to 2018 [Digital resource] // Access mode: http://www.humanresourcestoday.com/2018/recruitment/trends/?Open-article-id=7719799&article-title=4-hr-management-trends-coming-to-2018&blog-domain=hrmorning.com&blog-title=hr-morning . — Screen title.

23. Stanley, Robert. Top 25 Best Examples of Gamification in Business. Retrieved March, 2014 [Digital resource] // Access mode: https://www.clicksoftware.com/blog/top-25-best-examples-of-gamification-in-business/ — Screen title.

24. The CIPD Profession Map. The building blocks of professional HR and L&D. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://www.cipd.co.uk/learn/career/profession-map . — Заголовок з екрану

25. The Global Information Technology Report 2013. Growth and Jobs in a Hyperconnected World / Editors: Beñat Bilbao-Osorio, Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, — Geneva, World Economic Forum, 2013. — 385 p. [Digital resource] // Access mode: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GITR_Report_2013.pdf. — Screen title.

26. The Global Information Technology Report 2014. Rewards and Risks of Big Data / Editors: Beñat Bilbao-Osorio, Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, — Geneva, World Economic Forum, 2014. — 345 p. [Digital resource] // Access mode: http://www3.weforum.org/docs/WEF_globalinformationtechnology_Report_2014.pdf. — Screen title

27. The Global Information Technology Report 2016. Innovating in the Digital Economy/ Editors: Silja Baller, Soumitra Dutta, Bruno Lanvin. — Geneva, World Economic Forum, 2016. — 307 p. [Digital resource] // Access mode: http://www3.weforum.org/docs/GITR2016/WEF_GITR_Full_Report.pdf . — Screen title.

28. The SHRM Competency Model. Society for Human Resource Management, 2016. — 59 p. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.shrm.org/

learningandcareer/competency-model/publishingimages/pages/default/SHRM %20 Competency %20Model_Detailed %20Report_Final_SECURED.pdf . — Заголовок з екрану

29. Top 2018 HR Technology Trends [Digital resource] // Access mode: http://www.humanresourcestoday.com/2018/recruitment/trends/?Open-article-id=7719799&article-title=4-hr-management-trends-coming-to-2018&blog-domain=hrmorning.com&blog-title=hr-morning . — Screen title.

30. *Ільніцька О. І.* Вдосконалення управління інноваційними командами у віртуальних організаціях / О. І. Ільніцька // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. — 2012. — № 2. — С. 107–113.

31. *Кравчук О. І.* Аналіз міжнародної практики стандартизації управління персоналом / О. І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. — Київ : КНЕУ, 2017. — № 1. — С. 142–157.

32. *Кравчук О. І.* Готовність економічно активного населення до зайнятості в мережевій економіці / О. І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. — Київ : КНЕУ, 2015. — Вип. 2. — С. 112–123.

33. Менеджмент персоналу [Текст] : практикум / [В. М. Петюх та ін.] ; за наук. ред. канд. екон. наук, доц. О. О. Герасименко ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т бізнес-освіти. — Київ : КНЕУ, 2014. — 380 с

34. *Петрова І. Л.* Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. /. І. Л. Петрова. — К. : КНЕУ, 2013. — 466 с.

35. Столярук Х. С. Критерії формування набору компетенцій фахівця у сфері управління персоналом / Х. С. Столярук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — Київ : КНЕУ, 2012. — № 1. — С. 153–159.

36. Управління персоналом: підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. — Київ : КНЕУ; Каматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.

37. *Цимбалюк С. О.* Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2009. — 399 с.

References

1. A New Skills Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness (2016), European Commission, Brussels, available at http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52016DC0381&from=EN . (Accessed 30 January 2018).

2. Annex to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning, (2018), European Commission, Brussels, available at: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf. (Accessed 30 January 2018).

3. Bates, St. (2016) Automation Is Killing, Creating and Transforming Jobs, available at: https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/automation-killing-creating-transforming-jobs.aspx (Accessed 30 January 2018).

4. Bersin, J. (2017) 9 HR Tech Trends for 2017. The principal and founder of Bersin by Deloitte, Deloitte Consulting LLP, available at: https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0217/pages/9-hr-tech-trends-for-2017.aspx (Accessed 30 January 2018).

5. Bersin, J. (2016). HR Technology Disruptions for 2017: Nine Trends Reinventing the HR Software Market, Deloitte Development LLC, available at: https://www2.deloitte.

com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-hc-disruptions.pdf (Accessed 30 January 2018).

6. Conger, K/ (2015). Exclusive: Here is The Full 10-Page Anti-Diversity Screed Circulating Internally at Google, available at: https://gizmodo.com/exclusive-heres-the-full-10-page-anti-diversity-screed-1797564320. (Accessed 30 January 2018).

7. Digcomp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of us (2017), Publications Office of the European Union, Luxembourg, available at: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf . (Accessed 30 January 2018).

8. Digital Single Market Strategy for Europe (2015), Brussels, available at: mode: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52015DC0192&from=EN (Accessed 30 January 2018).

9. European Commission Report to the European Commission on Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions (2013), Publications Office of the European Union, Luxembourg, available at: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/reports/modernisation_en.pdf (Accessed 30 January 2018).

10. Gartner Identifies the Top 10 Strategic Technology Trends for 2018. ORLANDO, Fla., 04/10/2017, available at: https://www.gartner.com/newsroom/id/3812063 (Accessed 30 January 2018).

11. Jones, J. M. (2016). In U.S., telecommuting for work climbs to 37 %. GALLUP Workplace, available at: http://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx (Accessed 30 January 2018).

12. Millet, J (2017). The 2018 Human Resources Trends to Keep on Your Radar, Forbs, available at: https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2017/10/26/the-2018-human-resources-trends-to-keep-on-your-radar/#6bbc58d921b3. (Accessed 30 January 2018).

13. Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning (2018), European Commission, Brussels, available at: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf. (Accessed 30 January 2018).

14. Recommendation of the European Parliament and the Council Recommendation of 18 December 2006 on Key competences for lifelong learning (2006/962/EC), available at: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:32006H0962&from=EN . (Accessed 30 January 2018).

15. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes (2012), European Commission, Strasbourg, available at: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52012DC0669&from=FR. (Accessed 30 January 2018).

16. Robinson, A. (2016). Four Big Benefits for the Use & Implementation of Predictive Analytics in Manufacturing, available at: http://cerasis.com/2016/03/16/predictive-analytics-in-manufacturing/ (Accessed 30 January 2018).

17. Sanjay D. (2018) Major Trends in HR Technology Software, available at: http://www.humanresourcestoday.com/2018/recruitment/trends/?Open-article-id=7670617&article-title=major-trends-in-hr-technology-software&blog-domain=achievers.com&blog-title=achievers. (Accessed 30 January 2018).

18. Scott, R. (2016). Five steps to boosting digital HR literacy & transformation, available at: https://www.insidehr.com.au/5-steps-to-boosting-digital-hr-literacy/ (Accessed 30 January 2018).

19. SHRM Survey Findings: 2014 Strategic Benefits (2015), Flexible Work Arrangements Society for Human Resource Management, available at: https://www.shrm.org/hr-today/

trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM_Survey_Findings_2014_ Strategic-Benefits-Flexible-Work-Arrangements.pdf (Accessed 30 January 2018).

20. Sierra-Cedar's 2017-2018 HR Systems Survey (2017), Sierra-Cedar, In., available at: https://www.sierra-cedar.com/wp-content/uploads/sites/12/2018/01/Sierra-Cedar_2017-2018_hrsystemssurvey_whitepaper.pdf (Accessed 30 January 2018).

21. Smith, A. (2015). Searching for Work in the Digital Era, available at: http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/ (Accessed 30 January 2018).

22. Smith, M. L. (2018). 4 HR management trends coming to 2018, available at: http://www.humanresourcestoday.com/2018/recruitment/trends/?Open-article-id=7719799&article-title=4-hr-management-trends-coming-to-2018&blog-domain=hrmorning.com&blog-title=hr-morning . (Accessed 30 January 2018).

23. Stanley, R. (2014). Top 25 Best Examples of Gamification in Business, available at: https://www.clicksoftware.com/blog/top-25-best-examples-of-gamification-in-business/ (Accessed 30 January 2018)

24. The CIPD Profession Map. The building blocks of professional HR and L&D., available at: https://www.cipd.co.uk/learn/career/profession-map (Accessed 31 January 2018)

25. The Global Information Technology Report 2013. Growth and Jobs in a Hyper connected World, Geneva, and World Economic Forum, available at: http://www3.weforum. org/docs/WEF_GITR_Report_2013.pdf. (Accessed 30 January 2018)

26. The Global Information Technology Report 2014. Rewards and Risks of Big Data. Geneva, World Economic Forum, available at: http://www3.weforum.org/docs/ WEF_globalinformationtechnology_Report_2014.pdf. (Accessed 31 January 2018)

27. The Global Information Technology Report 2016. Innovating in the Digital Economy, Geneva, World Economic Forum, available at: http://www3.weforum.org/docs/ GITR2016/WEF_GITR_Full_Report.pdf (Accessed 30 January 2018).

28. The SHRM Competency Model (2016), Society for Human Resource Management, available at: https://www.shrm.org/learningandcareer/competency-model/publishingimages/ pages/default/SHRM %20Competency %20Model_Detailed %20Report_Final_SECURED.pdf (Accessed 30 January 2018).

29. Top 2018 HR Technology Trends (2018), available at http://www. humanresourcestoday.com/2018/recruitment/trends/?Open-article-id=7719799&article-title=4-hr-management-trends-coming-to-2018&blog-domain=hrmorning.com&blog-title=hr-morning (Accessed 30 January 2018).

30. Kravchuk O.I. (2012). "Vdoskonalennya upravlinnya innovatsiynymy komandamy u virtual′nykh orhanizatsiyakh" [Improved management of innovative teams in virtual organizations], Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, no. 2 , pp. 107–113.

31. Kravchuk O.I. (2017), "Analiz mizhnarodnoyi praktyky standartyzatsiyi upravlinnya personalom" [Analysis of international practice of standardization HR], Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, no. 1(13), pp. 142–158.

32. Kravchuk O.I. (2015), "Hotovnist′ ekonomichno aktyvnoho naselennya do zaynyatosti v merezheviy ekonomitsi" [Readiness of economically active population for employment in a network economy], Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, no. 2 (10), pp. 112–123.

33. Petukh V.M., Gerasimenko O.O., Kravchuk O.I. (2014). Menedzhment personalu [Personnel Management]. — Kyiv: KNEU, Ukraine

34. Petrova I.L. (2016) Stratehichne upravlinnya lyuds′kymy resursamy [Strategic Human Resource Management]. — Kyiv: KNEU, Ukraine

35. Stoliaruk H.S. (2012) “Kryteriyi formuvannya naboru kompetentsiy fakhivtsya u sferi upravlinnya personalom” [Criteria for forming a set of competencies of a specialist in the field of personnel management]. Sotsial’no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, no. 1, pp. 153–159.

36. Daniuk V.M., Kolot A.M. (2013) Upravlinnya personalom [Personnel Management], Kyiv: KNEU, Ukraine

37. Tsymbaliuk S.O. (2009). Tekhnolohiyi upravlinnya personalom [Human Resources Management Technologies]. — Kyiv: KNEU, Ukraine

УДК 316.35

Ле Тхі Тхань Там
викладач Філіалу Академії в’єтнамських
жінок на Півдні, м. Хошимін
trungkiendr@gmail.com
Ле Тхи Тхань Там
преподаватель Филиала Академии
вьетнамских женщин на Юге, г. Хошиминь
Le Thi Thanh Tam
Teacher — Vietnamese Women’s Academy
Branch in the South. Ho Chi Minh city

СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ У ВЬЄТНАМІ

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С ПОЖЫЛЫМИ ЛЮДЬМИ ВО ВЬЕТНАМЕ

SOCIAL WORK WITH EARLY PEOPLE IN VIETNAM

У даній статі розкрито соціальні проблеми в роботі з людьми похилого віку у В’єтнамі, а також надано соціально-демографічнухарактеристику даної категорії населення. Проаналізовано проблеми щодо розвитку соціальної роботи в країні, та в частині підготовки соціальних працівників, їх професіоналізму та вмінь працювати з людьми похилого віку. Звернуто увагу на недосконалість чинного законодавства В’єтнаму щодо соціальної роботи з людьми похилого віку. Охарактеризовано основні напрями соціальної роботи з людьми похилого віку.

В данной статье раскрываются социальные проблемы по работе с пожилыми людьми во Вьетнаме, а также предоставляется социально-демографическая характеристика данной категории населения. Проанализированы проблемы по развитию социальной работы в стране, подготовке социальных работников, их профессионализма и умений работать с пожилыми людьми. Обращено внимание на несовершенство действующего законодательства Вьетнама относительно социальной работы с пожилыми людьми. Охарактеризованы основные направления социальной работы с пожилыми людьми.

The purpose of the article is to reveal and analyze social problems in work with elderly people in Vietnam, studying their socio-demographic characteristics. The scientific novelty is to reveal the state of social work in Vietnam with the elderly and to initiate the training of social workers for this kind of activity. The practical significance is the application of forms and methods of social work with such a population in Vietnam as with regard to innovative social activities for the country. Currently, Vietnam does not have a full legal and regulatory framework for social work with different categories of population, and there are practically no non — governmental organizations for providing social services. For further research it is seen as follows: analysis and monitoring of the activities of social

© Ле Тхі Тхань Там, 2018

workers in the care of the elderly; providing suggestions on improving the normative provision of social work in the country

Ключові слова. Соціальна робота; люди похилого віку; структура населення; соціальний працівник; догляд за людьми похилого віку; соціальні системи.

Ключевые слова. Социальная работа; пожилые люди; структура населения; социальный работник; уход за престарелыми; социальные системы.

Key words. Social work; aged people; population structure; Social worker; care for the elderly; social systems.

Введение. Вьетнам проходит период золотой структуры населения, когда примерно 1,6 млн людей вступают в рабочий возраст каждый год. По прогнозам этот период будет длиться 10–15 лет. Тенденция старения населения будет быстро расти. В 2010 году, общая численность населения Вьетнама составляла 86,75 млн, в том числе пожилых людей — 8,15 млн (9,4 % населения.) Из 8,15 млн пожилых людей — 3,98 млн в возрасте от 60 до 69 лет (4,51 % населения); 2,79 млн в возрасте от 70 до 79 лет (3,22 % населения); 1,17 млн старше 80 лет (1,93 % населения) и примерно 9.380 старше 100 лет. В настоящее время 72,9 % пожилых людей проживают в сельских районах и 27,1 % проживают в городских районах. 79 % пожилых людей проживают с детьми и внуками и относительно стабильной материальной и духовной жизнью, оставшиеся 21 % составляют одинокие и одиноко проживающие супружеские пары. В связи с влиянием экономического развития, не только в городах, но и в селах, модель межпоколенных семей уменьшается. Количество семей, состоящих из пожилых супругов или одиноко проживающих пожилых людей, повышается [1].

По прогнозам Генерального статистического бюро Вьетнама относительно дальнейшей судьбы населения по возрастным группам, количество пожилых людей достигнет 10 % от общей численности населения в 2017 году, и такая тенденция будет продолжаться 20 лет (2017—2037 года). Вьетнам будет иметь пожилое население (доля людей от 60 лет и старше выше или равно 20 % от общей численности населения). Тем не менее, по данным Бюро населения и планирования семьи Министерства здравоохранения, в 2011 году количество пожилых людей составило более чем 10 % населения. По этим данным, период времени, чтобы Вьетнам стал страной с пожилым населением, снизится до 17 лет, что будет гораздо короче по сравнению с развитыми странами. Это сильно влияет на экономическое развитие, а также на программы социального обеспечения для удовлетворения потребностей пожилых людей, которые считаются обездоленной и наиболее уязвимой, незащищенной группой населения[1].

Проблемам старения и социальной работы с пожилыми людьми во Вьетнаме уделяли внимания такие ученые как: Данг Ву Кань Линь исследовал модели ухода за пожилыми людьми во Вьетнаме; Нгуен Тхе Хюэ охарактеризовал систему политических документов КПВ и Государства Вьетнама по вопросу пожилых людей во Вьетнаме в период обновления; Буй Тхе Кыонг обращал внимания на социальное обеспечение пожилых людей; Нгуен Тхи Ван разработал учебник по социальной работе с пожилыми людьми; Дам Хыу Дак, Фам До Нят Тан, раскрывают текущую ситуацию относительно направлений и решений по разработке и совершенствованию системы политик по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и медицинскому страхованию для пожилых

людей; Май Тует Хань анализирует современные услуги по социальной поддержке пожилых людей в Ханое через опрос в городском квартале Нянтьинь, район Тханьсуан и деревне Кимно, уезд Донгань. Но несмотря на это, социальная работа с пожилыми людьми во Вьетнаме как определенная сфера деятельности не достаточно исследована с научной точки зрения, особенно что касается обучения социальных работников.

Пожилые люди являются богатством знаний и жизненного опыта. Они во Вьетнаме вносят важный вклад в воспитания и образования молодого поколения, института семьи, помогают многим применять научные и технологические достижения в области производства, бизнеса, образования, здравоохранения, улучшения качества жизни, содействования поощрению учебы и таланта, развития образовательной, здравоохранительной и другой деятельности для страны.

Наряду с преимуществами, у пожилых людей есть много проблем со здоровьям, а именно: слабые слух и зрение, слабость мышц, что влияет на сидение и ходьбу; медленная реакция, что влияет на их равновесие, склонность к падениям; временная потеря памяти в краткосрочной перспективе, что замедляет процесс учебы; а также некоторые болезни, такие как респираторные, сердечно-сосудистые заболевания, диабет, инсульт, болезнь Паркинсона, артрит, высокое кровяное давление (в среднем 3–4 болезни). 95 % пожилых людей страдают от хронических неинфекционных заболеваний (в том числе 22,9 % имеют плохое здоровье) и легкою забывчивость. Пожилые люди идут в больницу только при сильных или длительных заболеваниях. 15 % пожилых людей покупают лекарство для самолечения в домашних условиях или с использованием традиционных методов. 23,45 % пожилых людей нуждаются в помощи в повседневной жизни. В частности, только 10 % пожилых людей проходят периодическую медицинскую проверку и 50 % имеют медицинскую страховку. Осознание реальности пожилых людей становится слабым, память меняется, кратковременная память слабеет, они практически живут внутренней жизнью, их мышление становится менее динамичным и менее гибким. Они обычно не принимают новое и не хотят менять привычки [2].

С эмоциональной стороны, пожилые люди особенно чувствительны, легко становятся счастливыми или грустными. Пожилые люди также, как правило, имеют отрицательную психику, например чувство неполноценности, потери, одиночество и потеря способности общаться. С экономической точки зрения, их дальнейшая судьба более прогнозируемая, чем судьба бедных людей. Многие пожилые люди не имеют сбережений для старости, только 20 % пожилых людей имеют пенсию или социальную поддержку. 70 % пожилых людей продолжают работать даже без дохода. Они часто занимаются сельским хозяйством, животноводством с поддержкой своих потомков и родственников. Сельских полей становится все меньше, поэтому доход пожилых людей также уменьшается.

Практически все пожилые люди в селах не имеют сбережений для достойной старости. Они работают на поле, вспахивают, измельчают рис в зависимости от физического состояния. В тоже время, они помогают своих потомкам в сельскохозяйственных работах, а работа на дому является их ответственностью, когда они живут с семьями своих потомков. В городах, пожилые люди, которые

живут в семьях с родными, помогают по дому, заботятся о внуках и правнуках, ведут их в школу, на прогулки, и делают это с удовольствием и со всей ответственностью.

Во Вьетнаме, Партия и Правительство всегда заботятся о своих пожилых гражданах. Это определено в: Конституции Вьетнама (2013); в законах: «О браке и семье», «О защите и уходе за народным здоровьем», «О труде», «Уголовном кодексе», а также у многих Постановлениях, указах и циркулярах. Такого рода документы направлены на реализацию политики Партии и Правительства относительно ухода за пожилыми людьми. Забота о пожилых — одна из приоритетных задач Партии и Правительства Вьетнама.

На сегодняшний день, за экспертными оценками автора, результаты осуществления такой политики следующие: среди 8,15 млн. пожилых людей, примерно 2.682.600 с регулярным месячным доходом от грантов из государственного бюджета и системы социального страхования для каждого участвующего лица; пенсии (занимают 32,9 %) и 781.935 получают социальную поддержку (9,5 % общего числа пожилых людей), 250.818 имеют медицинскую страховку. Таким образом, в настоящее время 42,5 % пожилых людей получают государственную поддержку.

Кроме деятельности правительственных органов относительно заботы о пожилых, активно участвуют в этом процессе и негосударственные организации. Например, Ассоциация пожилых людей оказывает большую поддержку и уход за пожилыми людьми, а также занимается социально значимыми мероприятиями, а именно: работает вместе с Вьетнамским Отечественным Фронтом на всех уровнях относительно улучшения временного жилья; празднование и пожелание долголетия в канун весны, Международного дня пожилых людей; организация похорон; организация «Клуб дедушек, бабушек и внуков»; организация мероприятий в сфере культуры, искусства, спорта; организация клубов по интересам (поэзия, гимнастика, поездки, аюрведа и. др.). К сожалению, выше упомянутые мероприятия лишь частично удовлетворяют потребности пожилых людей. Большинство из них до сих пор не имеют полного доступа к медицинскому обслуживанию, спортивным и фитнес-услугам, особенно в сельских, горных и отдаленных местностях.

В комментарии об уходе за пожилыми людьми на Семинаре «Старение населения и ориентация Национальной программы действий для Пожилых людей во Вьетнаме на период с 2012 до 2020 года» 20 сентября 2011 года Заместитель Министра труда, инвалидов и социальных вопросов Нгуен Чонг Дам заявил, что система ухода за пожилыми людьми в настоящее время требует усовершенствования, а именно: осознание людей о старении населения и влияние на экономическое и социальное развитие ограничено; многие руководители не осознали проблему; население в общем еще не изменило свое отрицательное мнение о пожилых людях; сами пожилые люди не осознают необходимость заботиться и защищать себя; сельские жители не интересуются подготовкой к старости. Медицинские услуги и общественное здравоохранение не удовлетворяют потребности пожилых людей, квалификация врачей не отвечает мировым стандартам. Все это приводит к ухудшению качества жизни пожилых людей во Вьетнаме.

В современных условиях развития Вьетнама, сфера социальной работы играет важную роль в процессе разработки и внедрения социальной политики.

Социальная работа, обеспечение пожилых людей — это относительно новое направление в социальной политике. На сегодня мы имеем положительные результаты. Сфера социальной политики уже обеспечивает кадрами и сотрудниками для ухода за пожилыми людьми, многие виды услуг созданы для удовлетворения социальных потребностей посредством, а именно:

Уход за пожилыми людьми в домашних условиях включает в себя следующее:

- помощь пожилым людям лучше ухаживать за своим здоровьем и самостоятельным уходом в повседневной жизни. Для них, социальная работа помогает осознать свои возможности, например специализацию, жизненный опыт, здоровье, мастерство, поддерживать и поощрять их для того, чтобы они верили в себя, верили, что они еще играют важную роль в семье и обществе и таким образом способствовать их к активному участию в семье и обществе. Посредством этих мероприятий, пожилые люди не только решают свои собственные проблемы, но и вносят вклад в семейное и общественное развитие;

- организация мероприятий и видов деятельности для их участия, помощь пожилым людям в осознании их ценности для продолжения их работы подходящим способом. Посредством социальной работы, некоторые проблемы пожилых людей, например, психологические, самозанятость, межпоколенные взаимоотношения будут в некоторой мере решены. Кроме этого, включение пожилых людей в деятельность (работу) даст обществу больше опыта и ценных интеллектуальных ресурсов для более быстрого и устойчивого социального развития;

- поиск и соединение с необходимыми социальными услугами. Социальные работники могут представить и предоставить пожилым людям услуги по поддержанию на дому, например помощники, медицинские работники. Для пожилых людей, которые проживать одиноко и без всякой поддержки, можно предоставить и провести процедуру для их проживания в подходящих центрах по оказанию помощи или участия в клубах для пожилых людей (поэзии, ветеранов, аюрведический клуб), что поможет им удовлетворить потребность в общении.

Соединение ресурсов понимается с точки зрения в трех аспектах — соединение между каким-либо ресурсом и пожилыми людьми, соединение между различными ресурсами для совместного решения конкретной проблемы и поддержки пожилых людей, мобилизация и непосредственное соединение ресурса в обществе.

Главными поддерживающими ресурсами являются системы, окружающие отдельных лиц, группы и в целом социум. Кроме того, есть: природные системы (семьи, друзья); формальные системы (учреждения, союзы); социальные системы (организации, банки, больницы, школы), которые поддерживают пожилых людей. В зависимости от конкретных проблем пожилых людей, эти ресурсы могут поддерживать определенные аспекты. Снятие напряженности, возникающей в семье, в установлении тесных связей с близкими членами семьи (потомками, родственниками, соседями).

Относительно ухода за пожилыми людьми в центрах по уходу, домах для престарелых, роль социальной работы видится в следующем: оказывает помощь в решении таких проблемы — зависимость, акты агрессии и проблемы, связанные с стрессом в семейных обстоятельствах; консультации для пожилых людей, относительно разных форм участия в общественной жизни чтобы избежать скуки и одиночества в домах для престарелых, помочь им чувствовать себя комфо-

ртно; организация групповых мероприятий и клубов, подходящие клиентам по их психологическим и физическим особенностями; их адаптация к изменяющимся условиям общества.

Выводы. Исходя из вышеизложенного необходимо констатировать, что забота и уход за пожилыми людьми во Вьетнаме является необходимой потребностью, и эта потребность будет все больше расти и будет все более актуальной, так как численность пожилых людей быстро растет, в то время как доля семей, состоящих только из супругов и малого числа детей, также растет. В настоящее время услуги по уходу за пожилыми людьми во Вьетнаме еще ограничены, неравномерны, в основном сконцентрированы в больших городах. Основной охват социальной работы осуществляется через субсидии. Главная деятельность по заботе о духовной жизни пожилых людей организуется самими пожилыми людьми. Относительно подготовки и образования сотрудников социальной работы, знаниям и навыкам для работы с пожилыми людьми со стороны государства не уделяется должного внимания. Для своевременного удовлетворения потребностей относительно заботы и ухода за пожилыми людьми Вьетнам должен: приложить еще больше усилий для усовершенствования законодательного поля относительно социальной работы, развития базовой системы для материального обеспечения, создании условий для осуществления социальной работы и участия в ней гражданского общества; построения системы сертификации для мониторинга качества социальной работы; сформирования персонала по социальной работе с профессиональными знаниями, навыками и отношением. Возникает необходимость в профессиональных кадрах и системном обучение социальных работников. Надо отметить и положительный опыт социальной работы во Вьетнаме. Социальная работа развивается, методы и технологии социальной работы усовершенствуются. Интенсивно, планово идет обмен опытом и сотрудничество с другими странами мира, в частности с Украиной.

Литература

1. Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН: Отдел народонаселения. Население Вьетнама, режим доступа: http://countrymeters.info/ru/Vietnam. (дата обращения 30.01.2017).

2. Население Вьетнама: последние данные, тенденции, прогнозы режим доступа: http://lifevietnam.ru/naselenie-vetnama-poslednie-dannyie-tendentsii-prognozyi/ (дата обращения 29.01.2017).

References

1. United Nations Department of Economic and Social Affairs: Population Division. The population of Vietnam, access mode: http://countrymeters.info/ru/Vietnam. (Accessd 30 january 2017).

2. Population of Vietnam: recent data, trends, forecasts access mode: http://lifevietnam.ru/naselenie-vetnama-poslednie-dannyie-tendentsii-prognozyi/ (Accessd 29 january 2017).

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 331

Poplavska Oksana
PhD in Economics, assistant professor,
Danylevych Nataliia
PhD in of technical sciences, assistant professor,
Dudarenko Yvgen
Student,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Поплавська О.М.
к.е.н., доцент,
oksanadom@ukr.net
Данилевич Н.С.
к.т.н., доцент,
iljusha@ukr.net
Дударенко Є.Ю.
студент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Поплавская О.Н.
к.э.н., доцент,
Данилевич Н.С.
к.т.н., доцент,
Дударенко Е.Ю.
студент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

EUROPEAN LABOR MARKET: EXPERIENCE FOR UKRAINE

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

ЕВРОПЕЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ОПЫТ ДЛЯ УКРАИНЫ

The article focuses on the analysis of changes occurring in the labor market and the search for ways to overcome the crisis on the labor market in Ukraine. The purpose of the article is to explore the labor market in some groups of European Union countries and to research the development of "creative economy" and "economy of knowledge" with the further identification of suitable measures for Ukraine to improve the labor market and economy of the country. The authors singled out the main trends of employment in European countries, paying particular attention to the post-Soviet countries and Ukraine. By analyzing the data of how the Share of Service Sector influences the total GDP in different groups of countries authors verify, that correlation between this two indicators is significant enough. For Germany and France the correlation coefficient is 94,5 %, which can be interpret as a direct dependence. In Baltic region correlation is a bit lower, R=77,6 %, but still enough to say that total GDP of analyzed countries depends on the share of the service sector in that country. The result of the analysis is the justification of the likely scenario of the development of the labor market in Ukraine, the implementation of which will increase Ukraine's competitiveness in the world.

Стаття присвячена аналізу змін, що відбуваються на ринку праці та пошуку шляхів подолання кризи на ринку праці в Україні. Автори виокремили основні тренди зайнятості в Європейських країнах, приділивши особливу увагу пострадянським

© О.М. Поплавська, Н.С. Данилевич,
Є.Ю. Дударенко, 2018

країнам та Україні. Результатом аналізу є обґрунтування імовірного сценарію розвитку ринку праці в Україні, реалізація якого дозволить посилити конкурентоспроможність України в світі.

Статья посвящена анализу изменений, происходящих на мировом рынке труда и поиску путей преодоления кризиса на рынке труда в Украине. Авторы выделили основные тренды занятости в Европейских странах, уделив особое внимание постсоветским странам и Украине. Результатом анализа является обоснование вероятного сценария развития рынка труда в Украине, реализация которого позволит усилить конкурентоспособность Украины.

Keywords. Labor market of European countries and Ukraine, Employment, Service sector, Wages, Creative economy, Industry 4.0.

Ключові слова. Ринок праці Європейських країн та України, Зайнятість населення, Сектор послуг, Заробітна плата, Креативна економіка, Індустрія 4.0.

Ключевые слова. Рынок труда Европейских стран и Украины, Занятость населения, Сектор услуг, заработная плата, Креативная экономика, Индустрия 4.0.

INTRODUCTION

Economic development is closely linked to the development of the labor market. Unhealthy economy is characterized by high unemployment rates, distortions in the structure of the employment and falling productivity. For example, three years after the start of the 2008 global crisis, real GDP in Greece continued to decline (falling by 3.7 % in 2010 and 6.9 % in 2011), it was accompanied by the rise of the unemployment rate. In 2011, as compared to the previous period, the unemployment rate in the country was 17.7 % (including youth unemployment — 44.4 %) [4]. The consequence of this situation was the reduction of incomes by 14 % (EUR per inhabitant) [4].

All countries have suffered crisis, but losses to the economies varied from country to country. As already mentioned, in Greece the consequences of the crisis were substantial, but some European countries managed easily to overcome these problems. These countries include France, Germany, the countries from Scandinavian Peninsula, etc. And the growth of the economies resumed in all EU countries, with the exception of Greece, as the revival in the labor market gave rise to consumption growth, which compensated a record low level of investment and a decline in exports. At the same time, the economic growth rates in the EU countries stays low. In the first half of 2017, the growth in the EU countries was 1.5 %, which is 0.6 % less than in the second half of 2016, but it is higher than that in the US.

Why these countries managed not to lose control over economic processes? The answer to this question will allow us to understand how to prevent the negative effects of the financial and economic crisis. And this is especially true for Ukraine, where it is possible to see a constant decline in GDP (for example, GDP in 2011 was 90.2 % of the previous year with the increase in unemployment (from 6.4 % in 2008 to 9.3 % in 2016, according to the State Statistics Committee of Ukraine [10].

At a first glance, the problems of European countries seem less interesting for Ukraine. However, a detailed analysis shows that the labor markets have many commons, and the causes of the problems may be similar. Bill Conerly says, «The great gains in standard of living have come from higher output per hour. That was

true of the United States and Europe during the industrial revolution, and it's true of Asia in recent years … Rising incomes result from rising productivity» [2].

Previously, it was possible to force an economic development by investment streams, but they are unlikely to return to the pre-crisis levels. Moreover, it will be difficult to stem the decline in the working-age population. As a result, human resources and the service sector remain the main lever that can contribute to fast recovery and sustainable growth in most European countries, especially due to the emergence of new innovative spheres, accompanied by changes in business processes and structure of employment.

The study of the labor markets is the subject of the work of many authors, both in Ukraine and abroad, among them: K. Armstrong, G. Esping-Andersen, P. Regnard, A. Sapir, Y. J. Hopkin, I. Bondar, V. Bliznyuk [1], L. Lisogor, A. Kolot [5], I.Petrova, L. Shchetinina and others. Authors pay considerable attention to the analysis of decent working conditions and substantiation of ways to overcome unemployment in Ukraine, investigate the causes of rising unemployment rate and the interconnectedness of the labor productivity and the level of economic development in the world. They study the possible risks from the development of «industry 4.0». At the same time, further research is needed to study relationship between the development of the innovative labor and the state of the labor market, the impact of working conditions on the efficiency of the economy, and as a result the justification of measures to overcome the current crisis in the Ukrainian economy.

The purpose of the article is to explore the labor market in some groups of European Union countries and to study the development of the «creative economy» and the «economy of knowledge» with the further identification of suitable measures for Ukraine to improve the labor market and economy of the country.

THE MAIN RESEARCH MATERIAL

By understanding the processes on the labor market in Europe and Ukraine it will be possible to analyze the dynamics of the population, level and structure of employment, wages and GDP of countries.

Because of a huge stream of economic migrants and internally displaced persons that poured into Europe in 2015, traditional economic indicators — for example the unemployment or the general level of wages — have partially ceased to be a reliable indicator of the perception of the economic course, but they still remain a relatively significant illustrative index (Figure1).

From this graphs we get an opportunity to see, that population growth in Germany and France is almost two times faster than in EU as a whole. At the same time, the Baltic States show the steady decrease by 2–3 % during the last four years. The situation is different only in Estonia, where the downward trend in 2016 was replaced by a slight increase of the indicator to the level of 2014.

At the first glance, the positive dynamics of the population is a prerequisite to improve the situation on the labor market, since more of the workforce can be employed and generate income. At the same time, the real situation shows a number of problems faced by European countries after the crisis. «Estimating labor market

slack in the European Union» report (Eurofound, 2017) states: «As the economy has recovered in the EU, notably since 2013, increased labor demand is evident in improving employment and participation rates and in declining unemployment rates. Nonetheless, at aggregate level, much higher EU unemployment rates (8.2 % in 2016 Q3) than in Japan (3 %) or the USA (5 %) are a simple indication that, of all developed market economies, labor slack is greatest in the EU. This is so particularly in those seven Member States with unemployment rates above 11 % in 2015» [3].

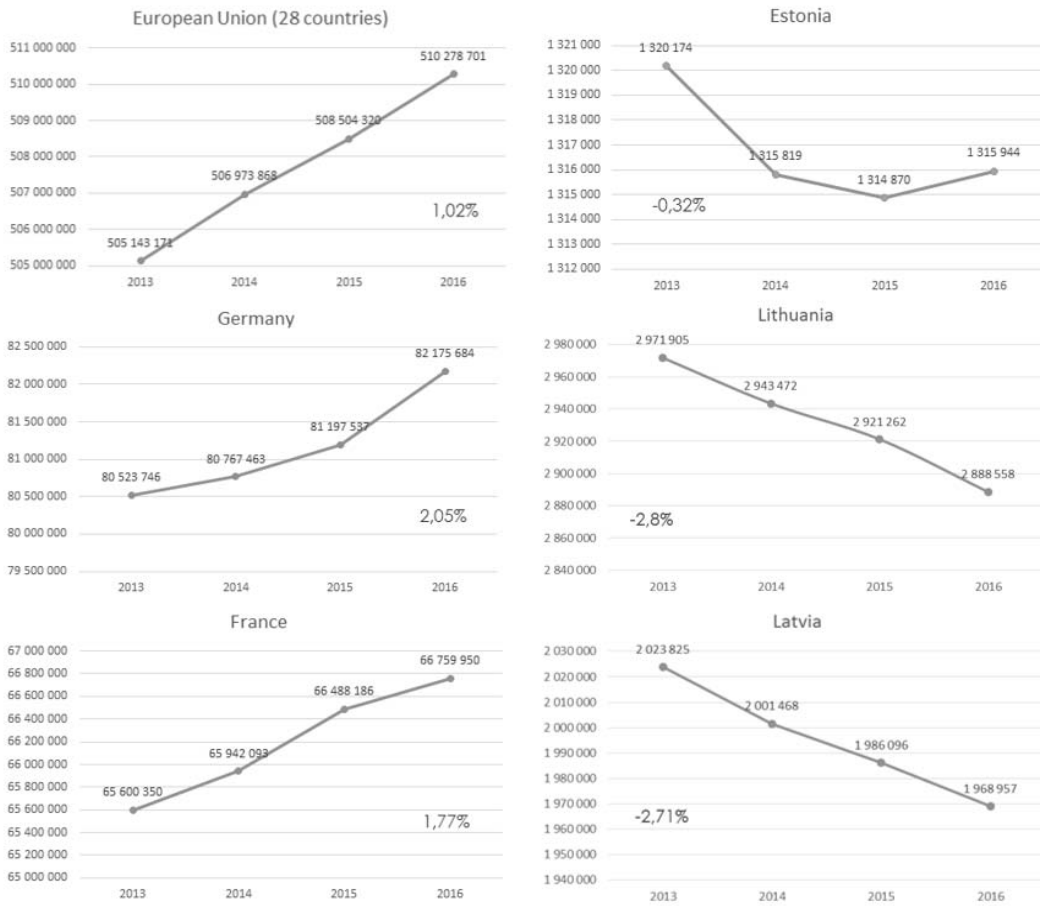


Figure 1. Population on the 1st of January 2013–2016 years and total change*

*as calculated by authors using the stat data [6].

In an effort to revitalize the economy and to reduce the unemployment, more and more countries are developing sectors of the creative economy, which include service sector companies, because by reforming the service sector it becomes possible to improve productivity and total output in the EU countries, ensure the creation of new and better jobs, stimulate investment and lead to further deepening of the integration. This idea is evidenced by the following authors' research (Figure 2 and Figure 3).

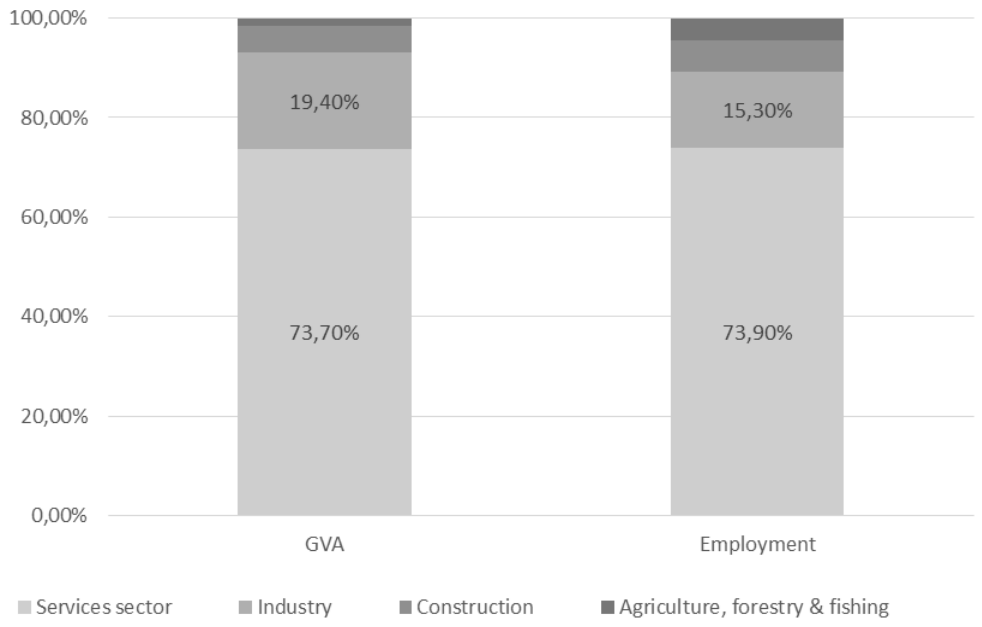


Figure 2. Share of Services in GVA and Share of Services in Employment, 2015 in EU 28 [9]

The outstanding feature of the next two graphs is that in Services in Germany & France are employed 10 % more people than in LLE (Latvia, Lithuania, and Estonia) region.

Figure 3. Share of Services in GVA and Share of Services in Employment, 2015 in Germany and France (left) and LLE region (right)*

*according to the stat data [9]

Services account for almost three-fourths of GVA in Europe in general. There are, however, some significant differences in the share of value added for services across EU member states and country groups. For instance, Germany's and France`s services' share of value added are the same as in Europe, but employment rate is 5 % higher. While in LLE region, both indicators are just close to 70 %. Especially, it is

important to note, that the service sector employment is 6 % lower than the European average and 10 % below that of central region.

The second thing is deregulation. The EU's Services Directive was adopted in 2006 to create a Single Market for services. Its aim was to give firms the freedom to establish businesses in other EU countries and the freedom to provide or receive services in any EU country outside the company's country of residence.

The Directive covers services that make up nearly half of the EU's GDP, including: retail, tourism, construction and business services. However, implementation of the Services Directive has been difficult. In many countries, the regulatory environment for services is very complex and highly decentralized. Regulatory bodies, which are sometimes trapped by interests in the sectors that they regulate, often implement reforms; this tends to create a bias against those reforms that are intended to increase competition. Additionally, many professions and industries thrive on rents generated by regulatory constraints, and consumers are seldom aware of the costs imposed on them by these regulations. There is in fact a widespread perception in the EU among its citizens that reducing a regulatory burden leaves the public worse off [11].

While comparing the detailed structure of the Service sector, it becomes obvious, that in Baltic countries the service sector is substantially one-sided.

More than 50 % is taken by wholesale & retail sectors together with the Public administration. Although, in Germany and France these two sectors are also occupying the largest shares, both are near 19 %, the whole structure remains more diversified (figure 4, figure 5, figure 6).

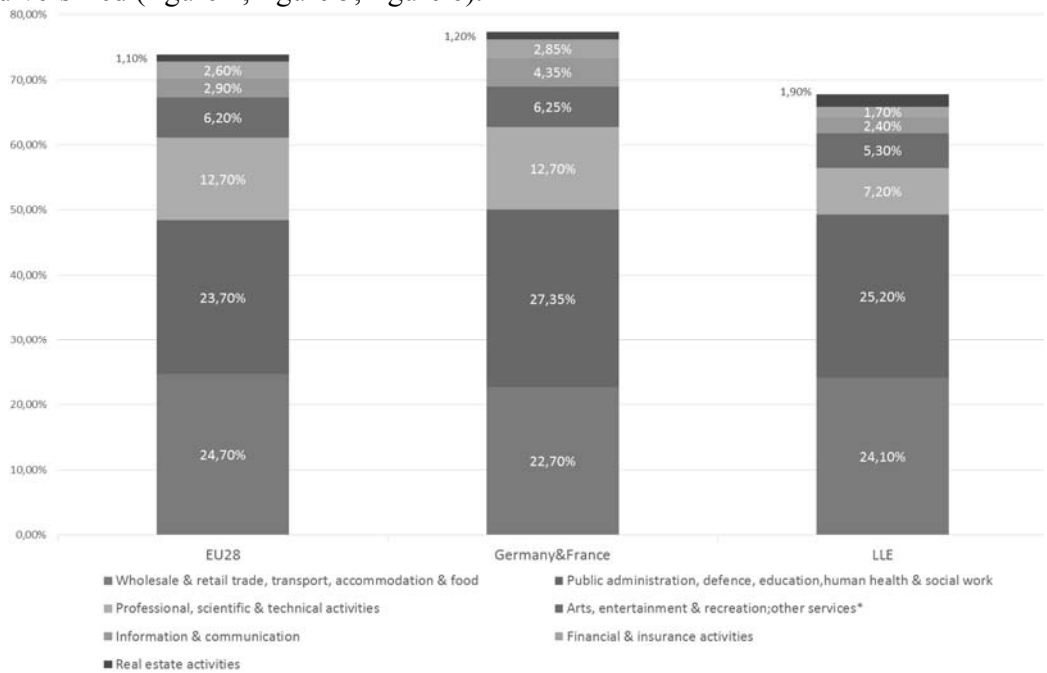


Figure 4. Detailed shares of Service Sectors in GVA, 2016 by regions*

*according to the stat data [11]

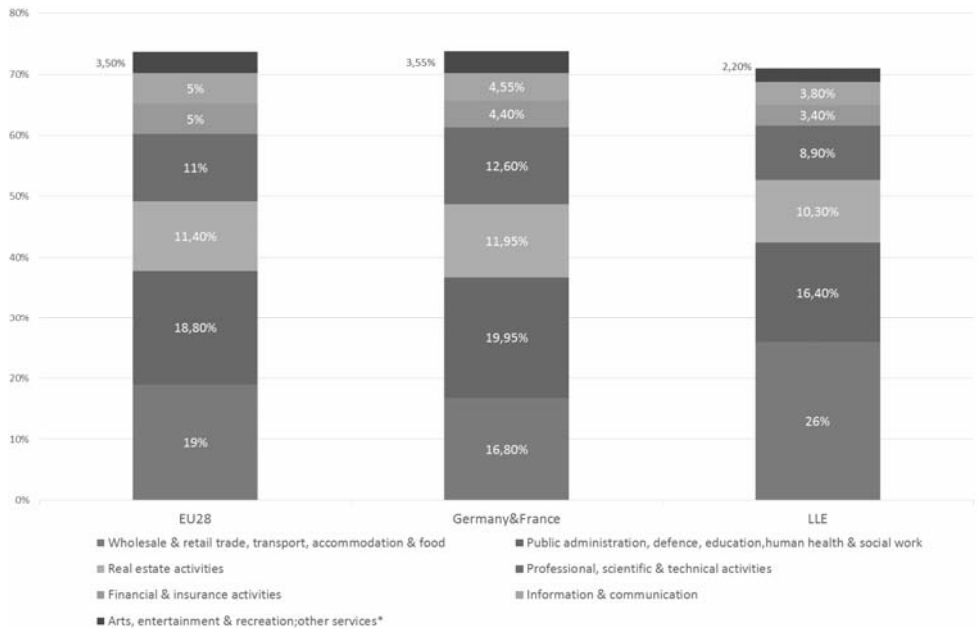
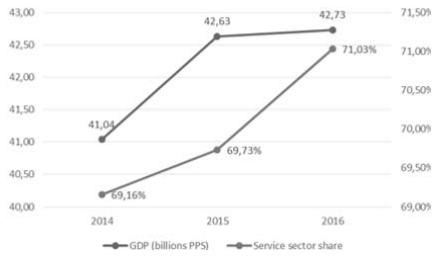


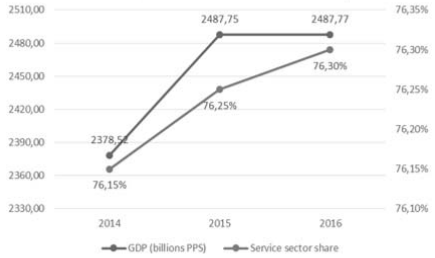
Figure 5. Detailed shares of Service Sectors in Employment, 2016 by regions*

*as per World Bank Group data [11]



Germany & France

	2014	2015	2016
Service sector share	76,15%	76,25%	76,30%
GDP (billions PPS)	2378,52	2487,75	2487,77



Estonia & Latvia & Lithuania

	2014	2015	2016
Service sector share	69,16%	69,73%	71,03%
GDP (billions PPS)	41,04	42,63	42,73

Figure 6. Correlation between Share of Service Sectors and GDP, 2014–2016 by regions [11]

By analyzing the data of the total GDP and the Share of Service Sector in both groups of countries, it is possible to see, that correlation between this two indicators is significant enough. For Germany and France the correlation coefficient is 94,5 %, which can be interpret as a direct dependence. In Baltic region correlation is a bit lower, R=77,6 %, but it is still enough to say that the total GDP of analyzed countries depends on the share of the service sector in that country.

As the result, high quality labor force and a big demand on workers in service sectors make wages grouse (figure 7). Authors think that low-cost services in Ukraine can enhance an overall competitiveness. For the last 5 years we have been constantly observing a more rapid growth of the average wages in the services sector (the level of wages has approached the level of wages in the industry). This was not previously observed.

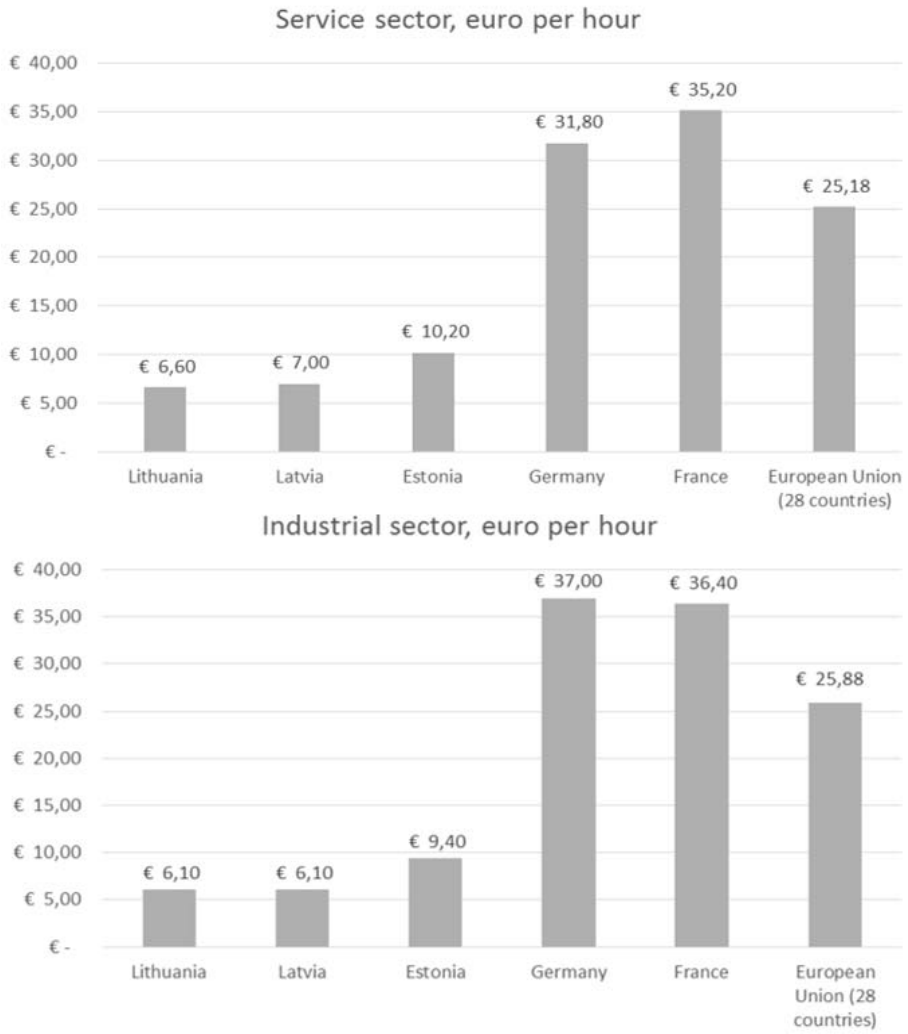


Figure 7. Average wages € per hour in Services and industry, 2016 by regions*

*according to the stat data [8]

But still, several important steps should be made, both by the government and by the business environment. First, the average level of salaries in the service sector should become a significant incentive [8]. In all of the analyzed countries this stage is already passed: all-three post-Soviet counties have higher wages in service sector, as well, lower hour price in Germany and France can be partly explained by the excessive supply of qualified personnel, but its level remains high enough, even in comparison with EU28.

In Ukraine situation is a bit different, the services sector remains lower than 60 % and at the same time, the industry remains more than a quarter of the total country`s GDP (figure 8). But still, it is possible to note that the services sector grows fast, increasing the influence of external demand and export-oriented service industries, growth of fixed capital investments and internal consumer demand.

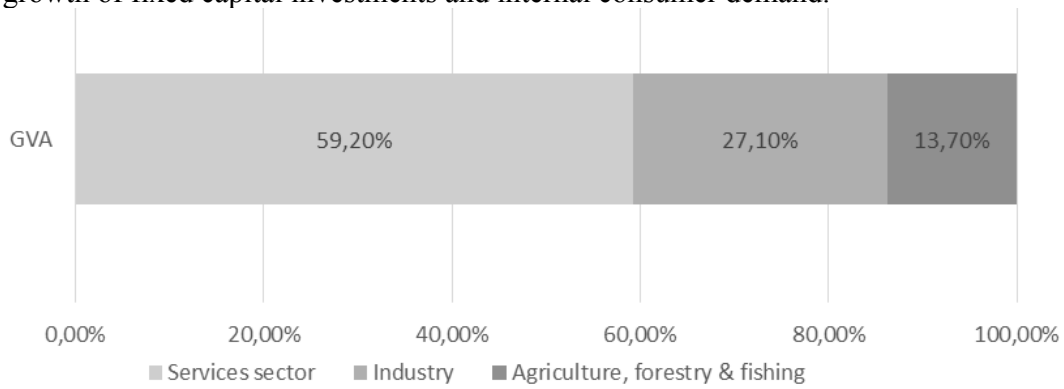


Figure 8. Share of Services in GDP, 2016 in Ukraine*

*according to the stat data [12]

Services, such as finance, accounting, transportation, communications, legal services and other commercial services generate economic outputs and are critical for the production of other goods. Empirical studies show that the service sector deregulation, as measured by the OECD Product Market Regulation, have positive effects on capital, output and employment and their effects increase over time. Not surprisingly, services are key drivers of the growth in advanced economies (figure 9).

However, in recent years, these traditional industries of the service sector are losing an increasing share to the creative economy, which provides an opportunity for the development of the 4th industrial revolution.

To perform effectively with Industry 4.0, workers will need to apply a variety of "hard" skills. They will have to combine a know-how related to a specific job or process, such as techniques for working with robots or changing tools on machines, with IT competencies that range from basic (using spreadsheets and accessing interfaces) to advanced (applying advanced programming and analytical skills). The need for multiple hard skills and the unprecedented scope of changes on the shop floor mean that «soft» skills will become more important than ever. Employees will have to be even more open to change, possess greater flexibility to adapt to new roles and work environments, and get accustomed to the continual interdisciplinary learning.

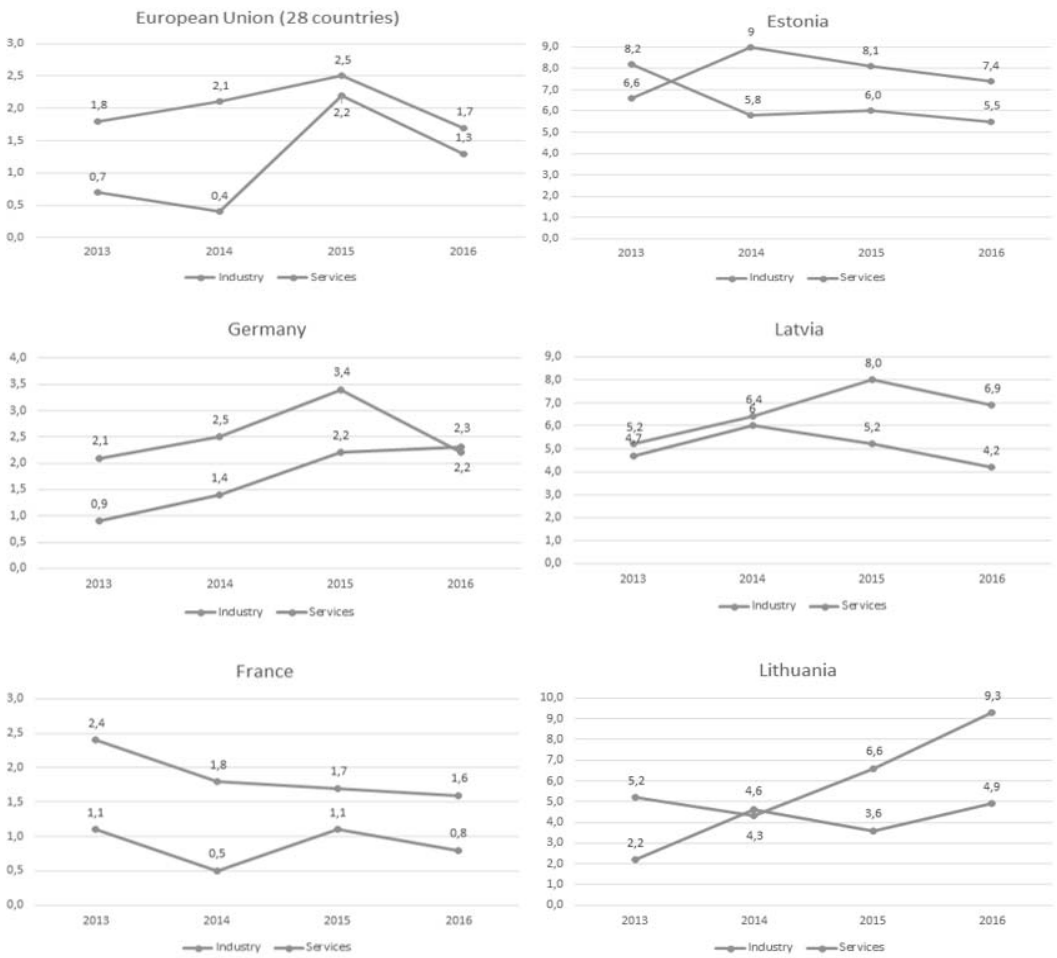


Figure 9. Percentage change in wages on previous period in Services (orange line) and Industry (blue line) sectors*

*according to the stat data [8]

In other words, Industry 4.0 is not about the destruction of the previous eras. It is adapting existing tools, the infrastructure and skills to take a full advantage of the Internet of Things.

A recent report by McKinsey Global Institute says automation technology will replace about 5 percent of all jobs globally, but it will take decades. In addition, the report found that 49 percent of all tasks currently being done by workers, from clerks to CEOs, could be automated by 2055 with the technology that already exists today [11].

They also project a growing importance of the continuous learning, training and education in order for the workforce to be able to adapt to future qualification requirements derived from Industry 4.0 technologies. Because of those developments, a transformation of the tax system is suggested, away from the current focus on labor taxes.

CONCLUSION

Common features can characterize the changes taking place in the labor market of the European Union countries and in Ukraine: rising unemployment, changing the structure of employment, strengthening the role of innovative labor are among them. In addition, the main development trends of the EU labor market are:

1. the growth of structural unemployment, especially among unskilled workers and youth;
2. a significant influx of migrants across the EU borders, which changes the model of reproduction of labor resources (with the involvement of highly skilled migrants and young people);
3. increased labor mobility within the EU;
4. an increase in the outflow of highly skilled professionals outside the EU and an increase in dependence on the influx of such migrants from third countries.

The analysis of two groups of countries indicates that the structural difference between most indicators is insignificant and logical in relation to the level of development of the economic and social conditions of these countries.

At the forefront of the EU, there is the challenge of reducing unemployment and improving labor market flexibility. Its solution is closely linked to innovative development. Due to the implementation of innovations, new industries should be created and existing ones should be expanded, which will create additional jobs. Apart from the influence of productivity and technological innovations, different social innovations should be considered. The main directions of the EU innovation recovery should be: improving education, expanding informatization, better working conditions and supporting innovation activity.

We have already mentioned that the development of innovative labor reduces the labor potential of the country, and, therefore, conduct the risks of social danger (emigrational, motivational, etc.), which are mostly cumulative, have chain reactions [7]. This is especially important for Ukraine.

Therefore, in terms of stimulating economic development, it is important for Ukraine to take into account the experience of the European countries, and implement the following steps:

− to form the sphere of the creative economy stimulated by the development in the service sphere, including a social entrepreneurship;
− to orient the educational space mostly on the formation of soft-skills;
− to coordinate fiscal policy with the goals of social development in order to bring incomes of both enterprises and citizens out of the shadow;
− to create the most favorable conditions for innovative business, investment in R&D and practical science.

Література

1. *Близнюк В.В.*Український ринок праці: Історичні виклики та нові завдання // Український соціум. — 2016. — № 3(58). — С. 58–71 http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-3-2016/58-71.pdf

2. *Колот А.М.* (2009) Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері // Україна: аспекти праці. — №8. — С. 3–14.

3. *Поплавська О.М.* (2015). Інноваційна праця як чинник соціальної безпеки країни // Молодий вчений. — Nr 5(20). — P. 60–65.

References

1. Bliznyuk, V. (2016) "Ukrainian Labor Market: Historical Challenges and New Challenges", Ukrainskyi sotsium, no 3(58), pp.58–71, available at: http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-3-2016/58-71.pdf, (accessed 02.12.2017).

2. Conerly, B. (2015) Productivity and Economic Growth, available at: https://www.forbes.com/sites/billconerly/2015/05/19/productivity-and-economic-growth/ #583797165417, (accessed 20.11.2017).

3. Eurofound (2017). Estimating labour market slack in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg, available at: https://www.eurofound.europa.eu/ sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1711en.pdf, (accessed 02.12.2017).

4. Karantinos, D. (2012) Ad hoc paper: The impact of the crisis on the Greek labour market, available at: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/karantinoss_ 2012.pdf, (accessed 28.11.2017).

5. Kolot, A. (2009) "Transformation of the Institute of Employment as a component of global change in the social and labor sphere", Ukraina: aspekty pratsi, no8, pp. 3–14.

6. The official site of European Statistical Agency (Eurostat). Main statistical findings. EU-28 population continues to grow, available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_and_population_change_statistics, (accessed 18.11.2017).

7. Poplavska, O. (2015). "Innovative work as a factor of social security of the country", Molodyi vchenyi, no 5(20), pp. 60–65.

8. The official site of European Statistical Agency (Eurostat). Wages and labour cost, available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_ cost, (accessed 22.11.2017).

9. The official site of European Statistical Agency (Eurostat). Weight of economic activities in the EU in 2015, available at: http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/gva-employment, (accessed 16.11.2017).

10. The official site of State Committee of Statistics of Ukraine, available at: http://www.ukrstat.gov.ua/, (accessed 09.12.2017).

11. World Bank Group. EU regular economic report №3. Growth, Jobs and Integration: services to the rescue. Fall 2016, available at: http://www.worldbank.org/en/ region/eca/publication/eurer, (accessed 26.11.2017)

12. World Bank. Data. Ukraine. Country Profile, available at: http://databank. worldbank.org/data/Views/Reports/ReportWidgetCustom.aspx?Report_Name=CountryProfile &Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=UKR, (accessed 28.11.2017)

Стаття надійшла до редакції 12.01.18 р.

УДК 331.5

Смачило В.В.,
канд. екон. наук, доцент, професор,
Луценко Н.О.,
магістр,
Харківській національний
університет будівництва та архітектури
Смачило В.В.,
канд. экон. наук, профессор,
Луценко Н.О.,
магистр,
Харьковский национальный
университет строительства и архитектуры
Smachylo V.V.,
PhD, docent, professor,
Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture
miroslava.valya@ukr.net
Lutsenko N.O.,
master,
Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture
L.Tasechka2011@gmail.com

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТИ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТЫ

CURRENT TRENDS IN THE FIELD OF EMPLOYMENT: DOMESTIC AND INTERNATIONAL ASPECTS

Метою статті є дослідження сучасних тенденцій, що склалися на міжнародному та вітчизняному ринках праці. Автором проаналізовано основні показники, які характерні для сучасного ринку праці. Також виділено основні проблеми українського ринку праці та запропоновано можливі шляхи їх вирішення на основі зарубіжного досвіду.

Целью статьи является исследование современных тенденций, сложившихся на международном и отечественном рынках труда. Автором проанализированы основные показатели, характерные для современного рынка труда. Также выделены основные проблемы украинского рынка труда и предложены возможные пути их решения на основе зарубежного опыта.

The purpose of the article is to study current trends in the international and domestic labor markets. The author analyzes the main indicators that are characteristic of the modern labor market. The main problems of the Ukrainian labor market are also highlighted, and the possible ways of their solution are suggested on the basis of foreign experience.

Ключові слова. Ринок праці, зайнятість населення, рівень безробіття, молодіжне безробіття, оплата праці, міграція.

Ключевые слова. Рынок труда, занятость населения, уровень безработицы, молодежная безработица, оплата труда, миграция.

Keywords. Labor market, employment, unemployment rate, youth unemployment, labor remuneration, migration.

Вступ. Ефективне функціонування економіки країни не може відбуватися без наявності здібних людських ресурсів, їх схильність до результативної праці та забезпечення належними умовами для її здійснення. Тому трансформації

© В.В. Смачило, Н.О. Луценко, 2018

зайнятості, зміни в її структурі та динаміці мають не аби який вплив на економічний розвиток країни. Натомість, розвиток економіки країни забезпечує розширення можливостей зайнятості, скорочує безробіття, підвищує продуктивність праці, сприяє збільшенню доходів населення та, як наслідок, позитивно впливає на його добробут. Вивчення сучасних трендів мобільності населення, їх причин, дозволяють розробляти оптимальну державну та регіональні стратегії розвитку трудового потенціалу, адже саме він є визначальним чинником стійкого розвитку економіки. Важливим моментом при цьому є визначення тенденцій у сфері зайнятості та безробіття, особливо в контексті глобалізації ринків праці. Саме тому вважаємо за доцільне розглядати ситуацію не лише на вітчизняному ринку праці, а й на міжнародному. Усе вказане доводить актуальність дослідження.

Основоположниками вивчення проблем ринку праці України та перспектив його розвитку були науковці Гріщнова О.А., Лібанова Е.М., Качан Є. П., Богиня Д. П., Горілий А. Г., Воротіна Л. І. та багато інших. Проте протягом останніх років ситуація на ринку праці України є достатньо нестабільною та потребує додаткових досліджень щодо його функціонування.

Результати дослідження. Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар — робочу силу. Соціально-економічні відносини, які з'являються у процесі формування ринку праці є фундаментальними, тому саме їм держава має приділяти особливу увагу [1, с. 17–23].

Ринок праці України наразі має свої специфічні особливості, які потребують аналізу для надання рекомендацій щодо його подальшого розвитку. Тому прослідкуємо тенденції, що склалися на ринку праці України за показниками зайнятості населення, рівня безробіття, оплати праці та міграції.

Розглянемо ситуацію із зайнятістю в Україні та проведемо її динамічний аналіз. Згідно представленої діаграми (рис. 1), спостерігаємо зростання зайнятого населення у віці 15–70 років до 2013 року, а вже з 2014 р. слід відмітити стрімкий спад. Причиною цього є війна на Донбасі, відділення Криму та загальна нестабільна соціально-економічна та політична ситуація в Україні.

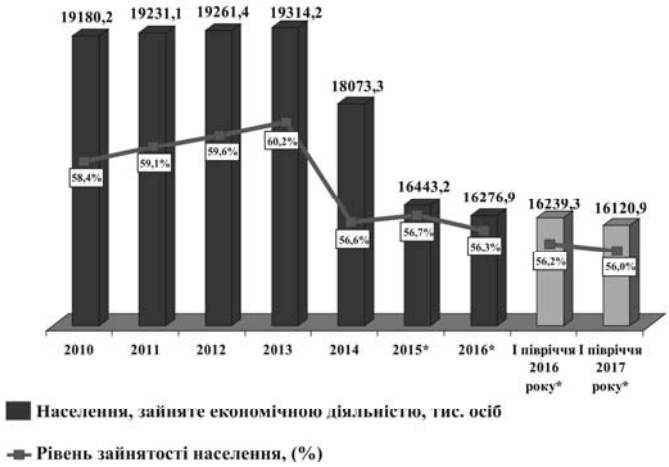


Рис. 1. Зайняте населення у віці 15–17 років і рівень зайнятості населення

Побудовано авторами на основі джерела [2]

Розглядаючи зайнятість населення України за регіонами (рис. 2), відмічаємо, що у Київській області рівень зайнятого населення є найбільшим, порівняно з іншими областями України, і становить 62,3 %, найменший показник має Донецька область із рівнем занятості 50 %.

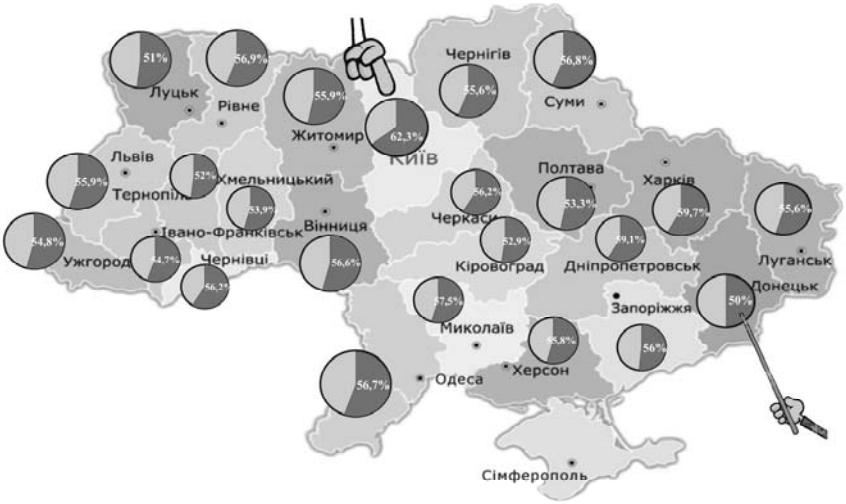


Рис. 2. Рівень зайнятості населення України за регіонами станом на 2016 рік

Побудовано авторами на основі джерела [2]

Розглядаючи структуру зайнятого населення за віком станом на І півріччя 2017 р. (рис. 3), слід відмітити, що найменшу долю займає населення віком від 60–70 років (4,2 %), а найбільшу — 40–49 років (26 %).

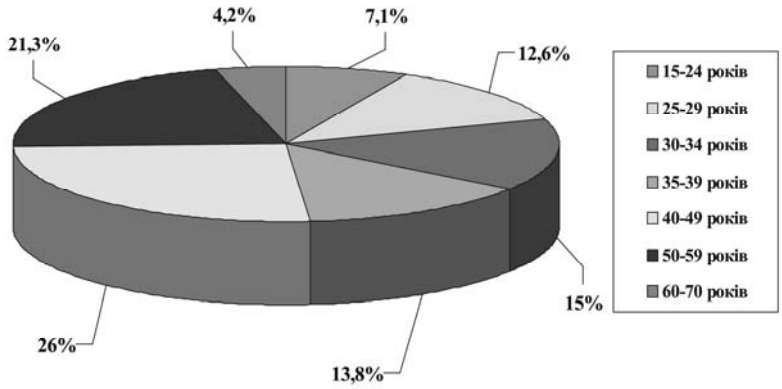


Рис. 3. Структура зайнятого населення за віком станом на І півріччя 2017 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 3]

Ситуація, обернена зайнятості, визначається як безробіття. Динаміку зміни його рівня за методологією МОП наведено на рис. 4.

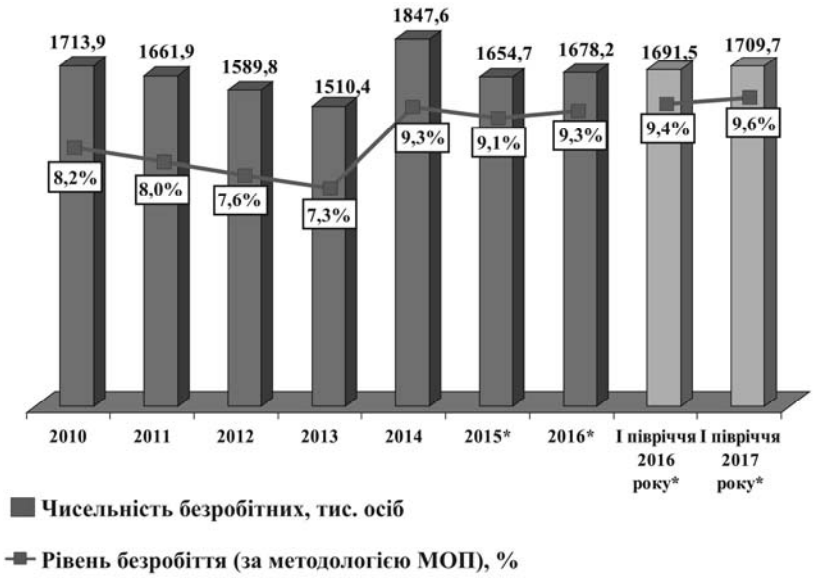


Рис. 4. Безробітне населення та рівень безробіття за методологією МОП

Побудовано авторами на основі джерела [2]

Згідно рис. 4, можна спостерігати, що до 2013 року рівень безробіття за методологією МОП в Україні поступово зменшувався, а у 2014 році різко підвищився і тримається майже на такому ж рівні і до сих пір.

Розглядаючи структуру безробітного населення за віком станом на І півріччя 2017 р. (рис. 5), слід відмітити, що найменшу долю займає населення віком від 35–39 років (13,7 %), а найбільшу — 40–49 років (23,2 %).

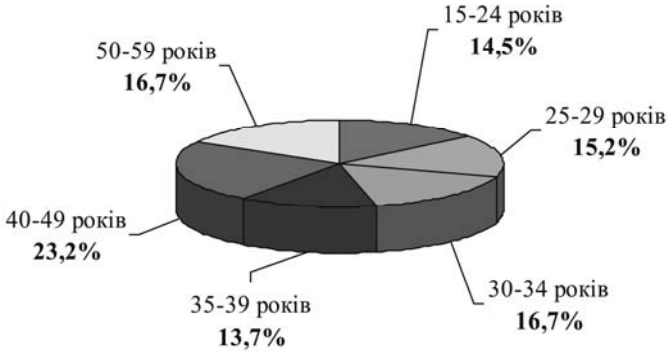


Рис. 5. Структура безробітного населення за віком станом на І півріччя 2017 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 3]

Не менш важливим є показник зареєстрованого безробіття. Упродовж останніх трьох років кількість безробітних зменшується за офіційними даними з 490,8 тис. до 303 тис. осіб. Проаналізувавши рівень безробітних по Україні

(рис. 6), можна підсумувати, що найвищий показник безробіття має Луганська область, яка знаходиться в зоні АТО (16,6 %), а найменший — Харківська (6,1 %).

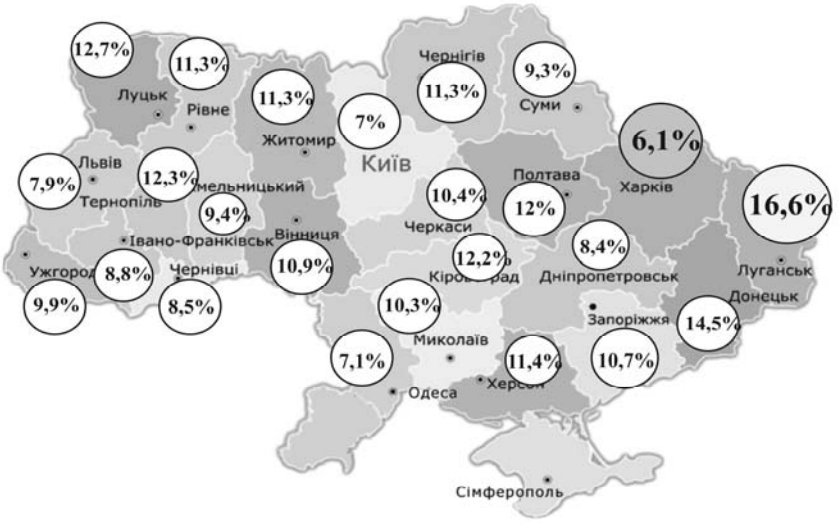


Рис. 6. Регіональний розріз зареєстрованого
безробіття по регіонам станом на кінець 2016 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 3]

Розглянемо рейтинг рівня безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу на рис. 7.

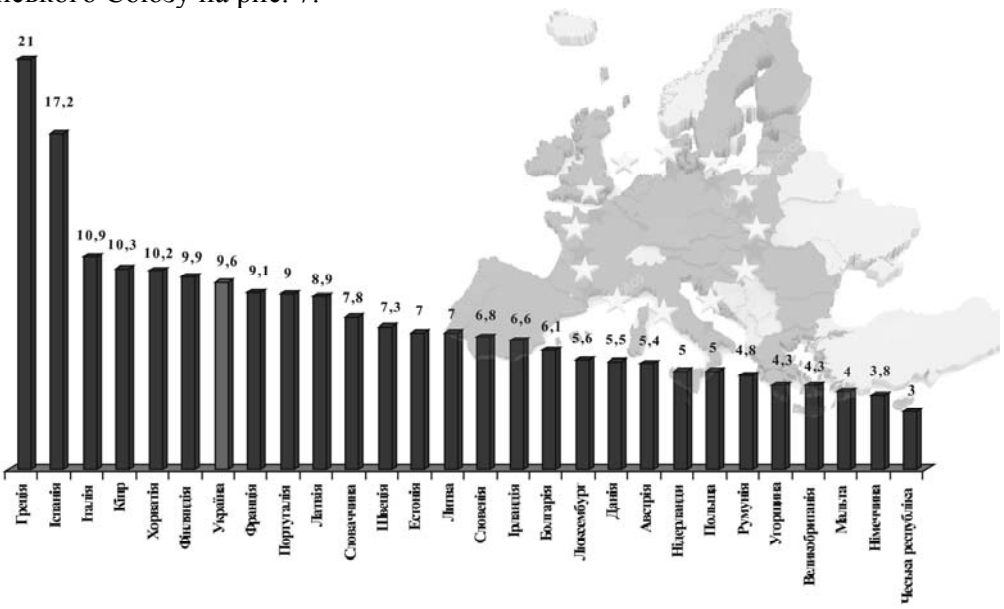


Рис. 7. Рівень безробіття населення
в Україні та країнах Європейського Союзу у І півріччі 2017 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 4]

Порівнюючи рівень безробіття в Україні та в Європі (рис. 8), відмічаємо, що найбільший показник має Греція (21 %), а також Іспанія та Італія, через економічну кризу в цих країнах а найменший — у Чеській Республіці (3 %). Україна має достатньо високий показник безробіття (9,6 %), порівняно з країнами Європи.

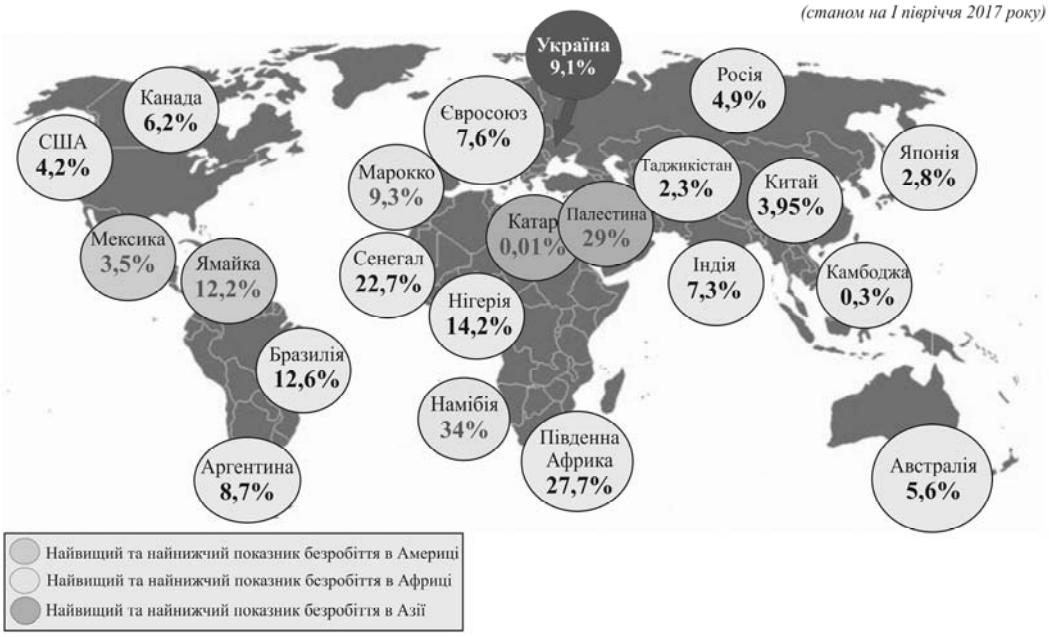


Рис. 8. Рівень безробіття населення в світі станом на I півріччя 2017 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 4]

Проаналізувавши рівень безробіття у світі (рис. 8), бачимо, що найбільший показник має Африка, де він досягає аж 34 %, а найменший у Азії (а саме — у Камбоджі), де його значення є дуже позитивним — 0,03 %, на перший погляд. Ще нижче значення безробіття в Катарі — 0,01 %. Причини такого низького рівня безробіття в цих двох країнах зовсім протилежні. В першому випадку низький рівень безробіття обумовлений відсутність як альтернативами доходу, так і низьким рівнем оплати праці; в другому, навпаки, високим рівнем якості життя та оплати праці в країні за рахунок стрімкого економічного зростання.

Специфічним видом безробіття та індикатором економічного розвитку вважається молодіжне безробіття. В Україні він становить 17,8 %, проти 16,7 % у ЄС (рис. 9). Лідируючі позиції займає знову ж займає Африка (ПАР — 55,9 %); досить високі показники у Азії (Палестина — 46,3 %).

Отже, асиметрія в показниках зайнятості та безробіття присутня як по світу в цілому, так і по адміністративно-територіальним утворенням, що виводить проблему забезпечення зайнятості, гідної оплати праці до рівня цілей сталого розвитку.

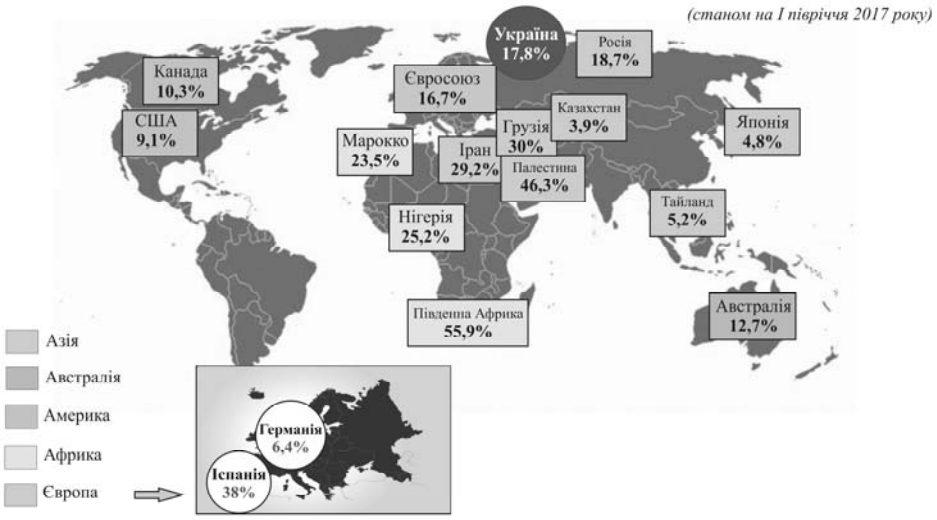


Рис. 9. Рівень молодіжного безробіття в Україні та у світі станом на I півріччя 2017 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 4]

Заробітна плата являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни. Найгострішою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів серед країн СНД і Європи. Проаналізуємо динаміку середньої заробітної плати в Україні (рис. 10) за останні сім років.

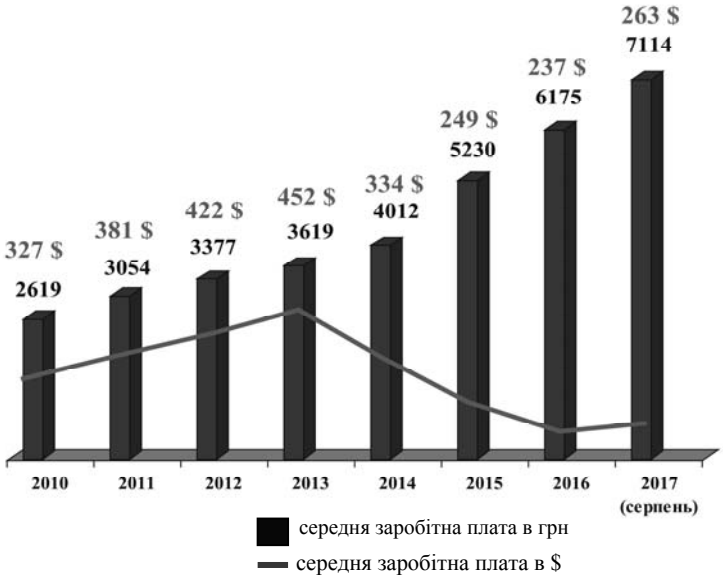


Рис.10. Динаміка середньої заробітної плати в Україні

Побудовано авторами на основі джерела [3]

Проаналізувавши динаміку середньої заробітної плати в Україні за 2010—2017 роки, ми бачимо позитивну динаміку даного показника, який у 2017 р. збільшився на 4495 грн, або на 171,63 %. Проте, на тлі масштабної девальвації національної валюти відбувається стрімке падіння середньої заробітної плати в іноземному еквіваленті. Так, у 2017 р. даний показник становив $263, що на 64$, або на 24,33 % менше, ніж у 2010 р. Це свідчить про зниження рівня життя населення, підвищення соціальної напруженості в суспільстві та сприяє трудовій міграції кваліфікованих працівників у працездатному віці.

За допомогою діаграми (рис. 11), розглянемо рейтинг країн за рівнем середньої заробітної плати.

Рис.11. Рейтинг країн за рівнем середньої заробітної плати, $

Побудовано авторами на основі джерел [2; 4]

Згідно представної діаграми, ми бачимо, що Україна знаходиться на 125 місці серед 157 країн світу за рівнем середньої заробітної плати, що характеризує її як країну з низьким рівнем життя і платоспроможності населення.

На сьогодні в Україні «поширена» практика оплати праці у конвертах, в результаті чого спостерігається дефіцит коштів у державному бюджеті України та соціальних фондах. Хоча уряд намагається посилити відповідальність за такі протизаконні дії шляхом підвищення штрафів. Крім того, одним із можливих напрямів антикризової політики у такій ситуації може стати зарубіжний досвід підвищення податкового тиску на наддоходи населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення з низькими рівнями заробітних плат [7].

Прослідкуємо тенденцію середніх заробітних плат за сферами зайнятості та гендером в Україні.

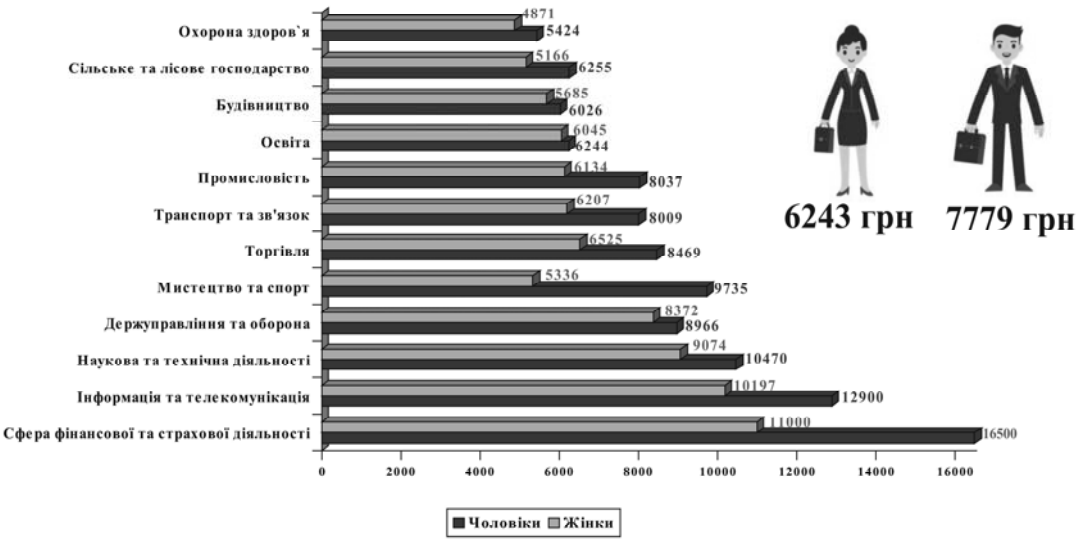


Рис. 12. Рейтинг середніх заробітних плат
за сферами зайнятості та тендером, грн станом на 2017 р.

Побудовано авторами на основі джерел [2; 4]

Згідно проведених досліджень, можна зробити висновок, що найвищі заробітні плати отримують працівники в галузі авіаційного транспорту — 11967 грн, найнижчі — у охороні здоров’я та соціальній допомозі — 2441 грн. У загальному, середній рівень зарплат у 2017 році зафіксований на рівні 7114 грн. Серед найзатребуваніших професій на ринку праці останні роки виділяють спеціалістів у IT і банківській сферах, продажах і маркетингу.

Ще однією проблемою, яка є результатом економічної нестабільності України, є міграція. При чому, зараз територію нашої держави в пошуках роботи покидають і представники середнього класу, і висококваліфіковані кадри, 30 % з яких мають вищу освіту, що оплачена і з бюджетних коштів також. Слід відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів, яка набула швидкого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном [6]. Крім того, «відтік мізків» серед молоді та молодих фахівців здійснюється шляхом грантового фінансування навчання, тощо. Найпривабливішими для трудових мігрантів з України є Польща (46 %), Угорщина (12 %), Росія (35 %), а також Білорусь, Чехія та Італія (рис. 13).

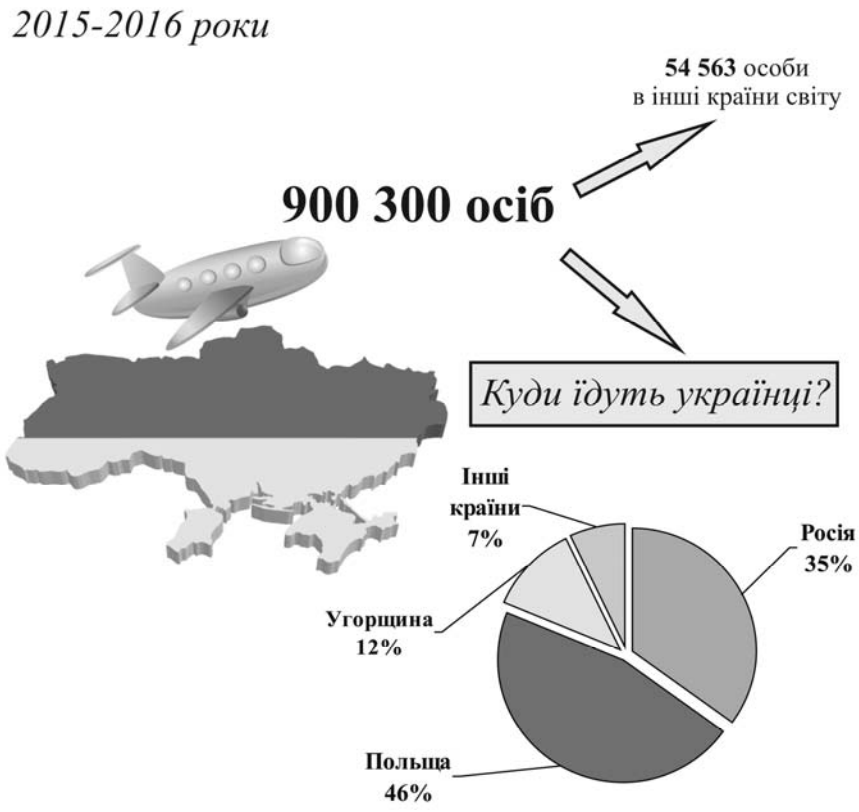


Рис. 13. Міграційні процеси в Україні за 2015–2016 рр.

Побудовано авторами на основі джерел [4; 6]

Висновки. Провівши аналіз ринку праці України можемо сказати, що ситуація досить складна та поглиблюється і набуває ознак системної соціально-економічної кризи. Інтеграційні процеси, про які відбуваються зараз, вимагають удосконалення та проведення ефективнішої політики на ринку праці. Першочерговими завданнями в цій сфері є формування прошарку, так званого, середнього класу, що забезпечить зменшення безробіття (як за рахунок самозайнятості, так і за рахунок створення нових робочих місць); приведення рівня посадових окладів І розряду ЄТКС до рівня мінімальної заробітної плати; упорядкування міграційних процесів і процесів соціального забезпечення в цьому аспекті, а також формування політики рееміграції трудових ресурсів на засадах соціального підприємництва.

Література

1. *Балановська Т.І., Гогуля О.П., Драгнєва Н.І.* Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гогуля, Н.І. Драгнєва. — Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. — С. 17–23.

2. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс] – http://www.dcz.gov.ua/
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – http://www.ukrstat.gov.ua/
4. Статистична служба Європейського Союзу «Eurostat» [Електронний ресурс] – http://ec.europa.eu/eurostat
5. *Смачило В.В., Луценко Н.О.* Сучасні тенденції в сфері зайнятості: вітчизняний та міжнародний аспекти // Матеріали Інтернет-конференції «Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку» // Київ: КНЕУ, 2017. — С. 184–186.
7. ТОП-5 стран, которые рады эмигрантам из Украины // Випуск ТСН // Офіційний сайт телеканалу [Електронний ресурс] – https://ru.tsn.ua/
6. *Шило Ж.С.* Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж. С. Шило, О. Ю. Поліщук [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf

References

1. Balanovska T.I., Gogul O.P., Dragneva N.I. (2012) Rinok pratsí: realíї í perspektivi [Labor market: realities and prospects], Kyiv: National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine.
2. The State Employment Service of Ukraine (2018) available at: http://www.dcz.gov.ua/ (Accessed 29 January 2018).
3. The State Statistics Service of Ukraine (2018) available at: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Accessed 28 January 2018).
4. Statistical Service of the European Union "Eurostat" (2018) available at: http://ec.europa.eu/eurostat (Accessed 30 January 2018).
5. Smachilo V. V, Lutsenko N.O. (2017), “Current trends in the field of employment: domestic and international aspects” Materialy internet-konferentsiyi [Materials of the Internet conference] Sotsial′no-trudovyy sfera: suchasnyy stan, problemy ta stratehichni napryamky rozvytku [Social and labor sphere: the current state, problems and strategic directions of development], KNEU, Kyiv, Ukraine, p. 184-186.
6. Official site of TV channel — Issue of TSN (2018), “TOP-5 countries who are pleased to emigrants from Ukraine” available at: https://ru.tsn.ua/ (Accessed 18 January 2018).
7. O. V. Shlyaga, Parkhomenko L.O. (2016) “Problems of Wages and Labor Cost in Ukraine” [Online], vol. 3, available at: ttp://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ prvse/2010_1/45.pdf

Стаття надійшла до редакції 12.01.18 р.

УДК 658.8: 339.138

Данніков О.В.,
канд. екон. наук, доцент,
«Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Данников О.В.,
канд. екон. наук, доцент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Dannikov O.V.,
PhD in Economics, Docent,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК НАЙЦІННІШОГО АКТИВУ КОМПАНІЇ

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК САМОГО ЦЕННОГО АКТИВА КОМПАНИИ

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL, AS THE MOST VALUE ACTIVE OF THE COMPANY

Запропонований підхід до управління діяльністю підприємства, як процесу в рамках єдиних маркетингових, комерційних, ринкових і корпоративних цілей і стратегій. Це в свою чергу вимагає відповідних трансформацій якісних і кількісних характеристик персоналу, а саме, формування та розвиток людського капіталу, як найціннішого активу компанії. Адже саме він є одним із головних елементів здійснення програм продажу компанії, оскільки є ланкою, що пов'язує підприємства із споживачами, засобом донесення до них створених маркетингових цінностей, обличчям підприємства, постачальником інформації, шукачем нових ринків і споживачів.

Предложенный подход к управлению деятельностью предприятия, как процесса в рамках единых маркетинговых, коммерческих, рыночных и корпоративных целей и стратегий. Это в свою очередь требует соответствующих трансформаций качественных и количественных характеристик персонала, а именно, формирование и развитие человеческого капитала, как самого ценного актива компании. Ведь именно он является одним из главных элементов осуществления программ продаж компании, как звено, которое связывает предприятия с потребителями, посредством донесения к ним созданных маркетинговых ценностей, лицом предприятия, поставщиком информации, искателем новых рынков и потребителей.

Offered approach to the management by marketing and sale activity of enterprise has becoming of its auction activity for an object, as process within the framework of single marketing, commercial, market and corporate aims and strategies. It in the turn requires the proper transformations of high-quality and quantitative descriptions of auction personnel, namely, forming and development of human capital, as the most valuable asset of company. In fact exactly he is one of staples of realization of the programs of sales of company, as is a link which binds enterprises to the users, by means of report to them of the created marketing values, by the face of enterprise, supplier of information, seeker of new markets and users.
Summarizing these problems in the area of sales, marketing author proposed operational decisions to resolve them by using the system of motivation trading personnel to enhance competitive advantage, taking into account certain aspects of the psychology of selling.
The proposed approach to managing sales personnel are already selling the company aims to establishment of trading activities as a process within a single market, komertsiynyh, market and corporate goals and strategies. This in turn requires appropriate transformations qualitative and quantitative characteristics of sales

© О.В. Данніков, 2018

personnel, namely, formation and development of human capital as the most valuable asset of the company.

Ключові слова. Маркетинг; управління продажем; система продажу; учасники маркетингового каналу; персонал; інтелектуальний капітал; людський капітал; лідерство; поведінкова економіка.

Ключевые слова. Маркетинг; управление продажами; система продаж; участники маркетингового канала; персонал; интеллектуальный капитал; человеческий капитал; лидерство; поведенческая экономика.

Keywords. Marketing; sales management; system of sales; participants of marketing channel; personnel; intellectual capital; human capital; leadership; behavioral economics.

Вступ. Організація діяльності й управління персоналом — одна з найважливіших складових стратегічного управління. У структурі маркетингових функцій не надається окреме місце управлінню продажем у цілому та управлінню персоналом зокрема. Звідси, комплекс маркетингу має якусь незакінчену, відірвану від конкретної ринкової діяльності форму. Така ситуація є однією з причин недовіри до маркетингових структур, не розуміння їх значимості, виникнення конфліктів у компанії стосовно визначення ролі кожного підрозділу у досягненні кінцевих результатів.

Постановка завдання. Виникає необхідність розробки системи оптимальних організаційних форм і структур у сфері торговельного посередництва у вигляді рекомендацій щодо регламенту бізнес-процесу технологічних схем, з урахуванням мотивації персоналу і психології продажу.

Аналіз різних джерел у сфері маркетингу та продажу дозволив зробити висновок про неоднозначність тлумачення маркетингової концепції щодо ролі та значення інтелектуального — людського капіталу, у формуванні системи управління продажами підприємства на сучасному етапі [1; 2; 4–6].

Як правило науковці розглядають, які вносяться зміни в організаційно-управлінську структура при орієнтації підприємств на маркетинг [2; 4–6]. Зрозуміло, що необхідно розглянути та узгодити дію всіх функціональних підрозділів підприємства, але, на нашу думку, особливу увагу приділити формуванню та розвитку людського капіталу, як найціннішого активу компанії. Розуміння цих питань повинне привести до з'ясування надзвичайно важливої ролі, яку має інтелектуальний, людський капітал у прийнятті стратегічних рішень в розробці ефективної програми маркетингу та продажів.

Метою дослідження є: розробка науково-обгрунтованих методичних і практичних рекомендацій щодо вдосконалення процесу управління продажем з позицій біхевіористичного бачення.

Узагальнюючи перераховані проблеми у сфері управління продажем, автором пропонуються до впровадження інструменти операційного маркетингу, в напрямку використання системи мотивації персоналу для підвищення конкурентних переваг, беручи до уваги певні аспекти психології продажу в рамках поведінкового підходу.

Результати дослідження. Лідерство або «традиційне керівництво» в управлінні власним персоналом — ось між чим належить обирати сучасному менеджеру, який відповідає за управління продажем компанії та прагне до ефективної роботи. «Лідерство» — біхевіористична концепція розглядає з поцицій визначення значимих чинників «результативного лідерства» — «біхевіористичне

бачення», «ситуативний підхід» (теорія обставин) і теорія «характерних рис» або лідерських якостей (є найбільш раннім підходом у вивченні та поясненні лідерства) [1, с.146–147].

Ситуативний підхід або «теорія обставин» доводить, що певних правил лідерства не існує. Кожен керівник діє за обставинами, відповідно до власного управлінського стилю, поведінки підлеглих і інших чинників.

Теорія «характерних рис» виходить із гіпотези існування прямого зв'язку між особистими якостями, рисами характеру, талантами людини. У межах теорії «характерних рис» або лідерських якостей розроблена концепція трансформаційного і харизматичного лідерства [3, с. 23–24].

«Трансформаційне лідерство» — це процес досягнення значних змін в установках та уявленнях членів організації і формування прихильності значним змінам у цілях і стратегії організації.

Харизму лідера підсилює його персональна захопленість колективними цілями, готовність йти на особистий ризик заради їх досягнення [3, с. 26]. Звичайно, харизматичність лідера, з врахуванням персоналізації продажу, передбачає значний рівень впливу на персонал і, відповідно, на кінцевий результат.

Вважаємо, що для здійснення інноваційно-постіндустріального прориву необхідним є використання синергетичного ефекту активної участі носіїв інтелектуального капіталу в продукуванні нових знань, ідей, реалізації інновацій. Адже інтелектуальний капітал має емерджентну властивість: капітал колективу, групи нетотожний сумі індивідуальних інтелектуальних капіталів учасників; у процесі взаємодії, кооперації інтелектуальних зусиль працівників з'являються множинні додаткові ефекти [1, с.146–147; 2].

Праця і робоча сила, які в історичній ретроспективі використовувались як поняття, що позначають фізичні зусилля, спрямовані на задоволення матеріальних потреб індивідів, у сучасному постіндустріальному суспільстві асоціюються саме з інтелектуальними зусиллями, які розглядаються як потенційне джерело багатства [3; 5, с. 96–105].

Організаційна структура — це, простіше кажучи, той або інший спосіб організації діяльності якої-небудь групи людей спрямований на досягнення єдиних цілей, результатів. Ціль проектування тієї або іншої організаційної структури полягає в тім, щоб «правильно» розподілити й скоординувати діяльність співробітників для досягнення загальних цілей, коли вони діють саме як *група,* а не як не залежні одні від одних люди [2; 3]. Відправною точкою в організації персоналу компанії є визначення цілей, до досягнення яких будуть прагнути працівники. Ці цілі вказуються в маркетинговому плані фірми.

Вважаємо, що одним з головних аспектів організації відносин менеджменту підприємства з власним персоналом, комерційними та торговими агентами з продажу є розробка плану їх мотивації. Першою метою плану повинен стати розвиток і стимулювання у комерційних агентів вираженого відчуття лояльності по відношенню до підприємства в цілому. Якщо власний торговий персонал, комерційні та торгові агенти готові сприйняти значення лояльності по відношенню до підприємства, то вони переорієнтовують свої особисті цілі і прагнуть до досягнення цілей підприємства.

Компанії витрачають великі кошти на створення позитивного іміджу підприємства в свідомості споживачів, і переконаний в цьому комерційний агент буде

продавати «по-справжньому» формуючи довіру до компанії та торгової марки, в подальшому перспективним споживачам [2; 3]. У іншому ж випадку він не зможе з належною упевненістю представляти підприємство не тільки потенційним споживачам, але й тим, з ким він повсякденно спілкується.

Розвитком цього напрямку можна вважати проекцію іміджевої складової, корпоративного стилю, цінностей компанії на комерційного агента та власний торговий персонал, це виражається відчуттям гордості за те, що вони є частиною цього підприємства і, отже, несуть частину відповідальності за його майбутнє, а фактично за формування корпоративної культури [2; 3].

Наступним етапом мотивації торгового персоналу являється: зміцнення духу "команди". Командний дух є вельми тонким засобом мотивації, оскільки часто людина, яка легковажно відноситися до речей, що стосуються його самого, намагатиметься не підвести команду.

Також важливими є зусилля щодо формування здорового духу суперництва. Член будь-якої команди намагається бути високо оціненим іншими її членами. Тут доречні конкурси і змагання, які у всі часи спонукали людей прагнути до перемоги, добиватися кращих результатів, ніж партнер. Проте важливо, щоб змагання відбувалось на дружній ноті, інакше це матиме негативні наслідки.

Всю роботу з власним персоналом, комерційними та торговими агентами з продажу слід будувати виходячи з рішення трьох головних завдань: пошук, навчання, мотивація, координація і контроль за роботою агентів. Якщо пошуком агентів і адміністративним контролем за їх роботою займається безпосередньо керівник відділу продажу, то забезпеченням їх рекламно-інформаційними матеріалами, навчанням і інструктажем по методах роботи зі споживачами — служба маркетингу [5, с. 96–105]. Саме вона повинна розробити методичні рекомендації по тому, як агенту вести переговори із клієнтами, які аргументи в бесіді з ним слід використовувати, що саме розказувати про підприємство.

Дуже важливе значення має і характер взаємостосунків комерційних агентів із співробітниками відділу продажу. Доброзичливі і партнерські відносини між ними — застава успішної роботи підприємства у сфері збуту. Для досягнення цих цілей підприємство повинне організовувати регулярні тренінги з торговими агентами підприємства, проводити для агентів і співробітників відділу продажу сумісні семінари по навчанню навичкам продажу. Такі семінари проводяться на базах відпочинку або в спеціально обладнаних комфортних ділових центрах протягом кількох днів і ставлять за свою за мету, крім навчання, формування відчуття команди.

Моральна мотивація, безумовно, повинна підкріплюватись матеріальним стимулюванням, яке традиційно розраховується як відсоток від суми укладеного агентом з продажів договору. Сам розмір винагороди визначається у кожному конкретному випадку залежно від типу продукції, специфіки ринку, можливостей підприємства і, звичайно ж, практики виплати винагороди конкурентами.

В окремих випадках, винагорода складається з базового тарифу плюс відсоток. Базовий тариф дається або на випробувальний термін, або як авансовий платіж і, по суті, є тим ризиком, який підприємство бере на себе на даний час співпраці з комерційним агентом. Якщо, наприклад, пошук потенційних споживачів пов'язаний з відрядженнями в регіони, замість базового тарифу агентам може виплачуватись аванс на витрати (у розмірах діючих норм) на відрядження,

які згодом віднімаються з його комісійної винагороди. Будь-яка прийнята форма винагороди, стимулювання агентів з продажів тільки тоді буде ефективною, коли вже в процесі проведення переговорів з клієнтом агент одразу шляхом простих розрахунків, зможе оцінити розмір своєї майбутньої винагороди (комісії, премії) [3; 6].

Головним критерієм оцінки ефективності виконання своїх зобов'язань перед підприємством для агента з продажів, як і раніше, є загальна сума укладених договорів. У ряді випадків, крім виплати безпосередньої винагороди підприємства передбачають і інші форми заохочення для найактивніших агентів. Такими можуть бути оплата лікування, путівок, цінні подарунки, а також право придбання акцій підприємства [3].

В цілях підвищення ефективності діяльності комерційних агентів і повнішого використання їх напрацювань, зроблених у процесі проведення попередніх переговорів з потенційними клієнтами, менеджментом зарубіжних компаній була розроблена нова форма стимулювання. Суть якої полягає у тому, що кожен комерційний агент повинен звітувати по проведених переговорах, не тільки укладенням договорів, що «закриваються» (закінчуються укладанням угоди), але навести дані які стосуються безпосередньо споживача, з якими він провів переговори. При цьому в звіті повинні бути вказані не тільки найменування, контактні телефони і адреса споживача, але й зміст переговорів, суть проблеми, яку необхідно йому вирішити за допомогою запропонованої або аналогічної продукції, оцінка намірів клієнта відносно можливості придбання продукції підприємства в майбутній період. Інформація повинна заноситись в спеціальну комп'ютерну базу даних з фіксацією пріоритету агента, що проводив переговори зі споживачем. І якщо далі, протягом певного періоду часу, цей споживач звернеться на підприємство і підпише договір, то комерційного агента, який проводив попередні переговори і заніс всю інформацію в базу даних, стимулюють матеріально у розмірі певної комісійної винагороди [2; 3].

На нашу думку, важливе місце посідає система стимулювання діяльності суб'єктів маркетингового каналу, яке здійснюється через створення відповідних систем винагородження праці посередників.

Однак мотивацію дій посередників слід розуміти ширше, ніж належну оплату праці. Так, згідно з теорією Герцберга (1966 р.) хороша заробітна плата зазвичай зменшує рівень демотивації, але не обов'язково підвищує рівень мотивації. Зазначається, що у мотивації поведінки людей значну роль відіграють як зовнішні, так і внутрішні стимули та виокремив дві групи чинників, спрямованих на створення відчуття задоволення та незадоволення[6]:

- чинники задоволення й мотивації: символи внутрішнього характеру, що асоціюються з роботою (наприклад, визнання досягнень, почуття відповідальності, професійне зростання, діяльність як така, що потребує творчого напруження сил, тощо);
- чинники незадоволення й демотивації: заробітна плата, умови праці, корпоративна політика фірми (невеликий негативний рівень цих чинників зменшує й незадоволення).

Компонентами ефективної програми мотивації є:

- чітке визначення тих обов'язкових результатів діяльності, що забезпечать винагороду;

- реалістичні й можливі до вчасного виконання цілі програми мотивації;
- обов'язкова винагорода за досягнення високих результатів;
- форми винагороди, що становлять значний інтерес для працівників, а не просто є зручними для керівництва;
- використання як внутрішніх, так і зовнішніх стимулів .

Здійснюючи свою діяльність, посередники несуть (соціальні) трансакційні витрати на одержання необхідної інформації про ціни та якість товарів, пов'язані з веденням переговорів, оформленням контрактів та укладенням угод, контролем за їх виконанням і юридичним захистом прав власника у разі їх порушення. Також витрати пов'язані з організацією товароруху та просування товару на ринок (транспортування товару, до- та після-продажне обслуговування, зберігання тощо). Ці витрати, згідно з умовами договору, як правило також відшкодовує суб'єкт господарювання, якого представляє посередник [1; 3; 5].

Розрахунок розміру винагороди посередника є складним завданням, адже його недостатній розмір може викликати зниження активності посередницької діяльності, а переплата посередникам може негативно позначитися на комерційних справах товаровиробника. Доволі поширеним методом визначення винагороди є вивчення досвіду розрахунків із посередниками інших компаній, які реалізують подібний асортимент товарів. Проте, в такому разі необхідно враховувати межі повноважень посередників, склад послуг, які вони надають.

Складнішим, але й значно об'єктивнішим є спосіб визначення винагороди шляхом попередньої оцінки пропозицій різних посередників щодо оплати їхніх послуг. Дослідження можливостей різних посередників з виконання умов угоди та зіставлення їхніх пропозицій за розміром винагороди дає можливість встановити найприйнятніші межі оплати.

У зовнішній торгівлі практикують кілька методів розрахунку і виплати винагороди посередникам, які доцільно застосовувати у внутрішній торгівлі:

- різниця між цінами реалізації на товарному ринку та відпускною ціною товаровиробника;
- відсоток із відпускної ціни товаровиробника, так звана знижка на перепродаж;
- змішана форма (знижка на перепродаж та різниця в цінах);
- узгоджена «тверда» сума;
- сума, розрахована за системою «витрати плюс прибуток»;
- додаткові заохочувальні виплати [6, с. 128–132].

Винагорода у вигляді різниці між цінами реалізації та відпускною ціною товаровиробника найчастіше застосовується при збуті товарів на умовах договорів купівлі-продажу та консигнації. Цей метод стимулює посередника збільшувати обсяги збуту товарів і швидкість обігу їх, але не сприяє зацікавленості його в підвищенні відпускних цін товаровиробника. Доцільно застосовувати в разі ґрунтовного знання товаровиробником (комітентом, консигнантом) кон'юнктури ринку збуту товарів, що дає можливість визначити необхідну різницю цін, яка б оптимально покривала витрати посередника і забезпечувала сукупний прибуток.

Вважаємо, прогресивнішим метод встановлення винагороди шляхом нарахування посереднику узгоджених відсотків із відпускних цін товаровиробника (комітента). Він стимулює посередників як до розширення обсягів продажу, так

і до підвищення відпускних цін, що відповідає комерційним інтересам товаровиробника. Досвід як критерій оцінки результативності посередницької діяльності свідчить, що під час визначення розмірів винагороди варто враховувати такі чинники:

- конкурентоспроможність товару. За низької комерційної та технічної конкурентоспроможності товару на ринку встановлюється максимальний розмір винагороди посередника, щоб стимулювати його зусилля з реалізації товару;
- вид товару. Найвищу винагороду встановлюють за сприяння збуту наукомістких, високоефективних товарів, переважно машинно-технічного асортименту, меншу — в разі продажу простіших споживчих товарів повсякденного попиту (одягу, взуття, продуктів харчування тощо), найнижчу — в разі реалізації різного роду сировини, напівфабрикатів;
- обсяг контрактів на посередницькі послуги. При збільшенні обсягів продажу витрати посередника на одиницю товару скорочуються, тому і розмір винагороди змінюється;
- набір послуг, які посередник надає довірителю (товаровиробнику). Розширення їх складу веде до збільшення винагороди.

Змішана форма винагороди у вигляді відсотків і різниці цін застосовується у випадках, коли товаровиробник (комітент) має можливість оперативно контролювати рівень ціп реалізації на товарному ринку.

Винагороду у вигляді твердої, заздалегідь узгодженої суми застосовують в разі виконання посередником окремих письмових доручень довірителя: маркетингове дослідження ринку, проведення рекламних акцій, участь у виставках-ярмарках тощо.

Висновки. Тривалий час економісти вважали, що фірма діє раціонально, прагнучи досягнути головної мети — максимізації прибутку. Але її рішення не завжди раціональні, оскільки відображають особисту зацікавленість різних працівників фірми. Таким є один із висновків поведінкової економічної теорії.

У розробці системи продажу найбільш успішних підприємств значна роль відводиться соціальним процесам (поведінковий підхід), тобто маркетингові канали розглядаються не тільки як економічні, а й як соціальні системи. Відповідно, це впливає буквально на кожен аспект в процесі управління продажами, починаючи із побудови функціонально-організаційної структури підприємства і закінчуючи відбором, підготовкою, мотивацією власного персоналу.

Зрозуміло, що *перспективи подальших розвідок у напрямку* оцінки щодо потужності інтелектуального капіталу організації можливо продемонструвати, просуваючи інтелектуальні продукти і послуги, як підсумкову характеристику міри розвиненості інтелектуального потенціалу персоналу і діяльності по його подальшої реалізації.

Література

1. *Данніков О. В.* Лідерство або традиційне керівництво в управлінні торговим персоналом / Данніков О. В., Івасько І. М. // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку [Електронний ресурс]: зб. тез доп. учасників міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 14–16 листоп. 2017 р. / М-во освіти і науки Украї-

ни, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. — Електрон. текст. дані. — Київ : КНЕУ, 2017. — С. 146–147.

2. *Данніков О.В.* Компетентнісний підхід до організації роботи торговельного персоналу в системі управління продажем підприємства / О.В. Данніков // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / МОНУ, ДВНЗ " КНЕУ ім.В. Гетьмана" — 2013. — № 2 (6). — С. 52–60.

3. *Данніков О.В.* FMCG-ринок України: особливості поведінки споживачів / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди поведінки споживачів товарів і послуг» 15-16 грудня 2017 року, м.Рівне РДГУ

4. *Івасько І.М.* Реалізації маркетингового підходу до взаємин суб'єктів податкового процесу. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. ДВНЗ "КНЕУ ім. В. Гетьмана" — Київ; 2009. — Випуск 22, — С. 313–324.

5. *Івасько И.М.* Эволюция маркетинга как науки: современное состояние и перспективы развития. Научный вестник Мукачевского государственного университета. Серия «Экономика», МДУ. — Мукачево, 2016. — Выпуск 2 (6) — С. 96–105.

6. *Mark Johnston*, Greg Marshall Sales Force Management: Leadership, Innovation, Technology / 11th edition by Mark Johnston, Greg Marshall // Published by Routledge, 2013 Hardcover Minden, NV, U.S.A.

References

1. Dannikov O.V. (2017) Leadership or traditional leadership in the management of sales staff / Dannikov O.V., Ivasko I.M. // SotsIalno-trudova sfera: suchasniy stan, problemi ta strategIchnI napryami rozvitku [Elektronniy resurs]: zb. tez dop. uchasnikIv mIzhnar. nauk.-prakt. Internet-konf., 14–16 listop. 2017 r. / M-vo osvIti I nauki UkraYini, DVNZ «KiYiv. nats. ekon. un-t Im. Vadima Getmana» [ta In.]; redkol.: A. M. Kolot (golova) [ta In.]. — Elektron. tekst. danI. — KiYiv : KNEU, 2017. — S. 146–147.

2. Dannikov O.V. (2013) Competent approach to organization of work of the sales staff in the system of management of sales of the enterprise / Socialno — trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka: zb. nauk. pr. — no. 2 (6). — pp. 52–60.

3. Dannikov O.V. (2017) FMCG-Market of Ukraine: Peculiarities of Consumer Behavior / MaterIali MIzhnarodnoYi naukovo-praktichnoYi konferentsIYi «SuchasnI trendi povedInki spozhivachIv tovarIv I poslug» 15-16 grudnya 2017 roku, m.RIvne RDGU

4. Ivasko I.M. (2009). Realization of the marketing approach to the relationship between the subjects of the tax process. Formuvannia rynkovoi ekonomiky, no. 22, — pp. 313–324.

5. Ivasko I.M. (2016). The evolution of marketing as a science: the current state and development prospects. Nauchnuj vestnyk — MDU, no. 2 (6) — pp. 96–105.

6. Mark Johnston, Greg Marshall Sales Force Management: Leadership, Innovation, Technology. / 11th edition by Mark Johnston, Greg Marshall // Published by Routledge, 2013 Hardcover Minden, NV, U.S.A.

УДК 316.4 + 352

Горемикіна Ю.В.,
канд. екон. наук, старш. наук. співроб.,
refer5718@gmail.com
Калашнікова Т.М.,
канд. екон. наук, с.н.с., старш. наук. співроб.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
tnkalashnikova@gmail.com
Горемыкина Ю.В.,
канд. экон. наук, старш. науч. сотруд.,
Калашникова Т.Н.,
канд. экон. наук, с.н.с., ст. науч. сотруд.
Института демографии и социальных исследований им. М.В.Птухи
Horemykina Yu.V.,
PhD (Econ.), Senior Researcher,
Kalashnikova T.N.,
PhD (Econ.), Senior Researcher
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National
Academy of Sciences of Ukraine

КОНЦЕПТ ЯКОСТІ ЖИТТЯ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ ЯК ЗМІСТ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ

КОНЦЕПТ КАЧЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ В ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОБЩИНЕ КАК СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ

THE CONCEPT OF THE QUALITATIVE LIFE IN TERITORY COMMUNITY AS THE CONTENT OF A SOCIAL RESPONSIBILITY OF LOCAL AUTHORITIES

У статті запропоновано концепт соціальної відповідальності місцевих органів влади. Основними елементами цього концепту є безпосередньо громада, її громадський актив; місцеві органи влади; громадськість, бізнес. А також такі важливі складові, як соціально комфортне середовище для життя у громаді, яке розглядається як мета і результат соціально відповідальної діяльності місцевих органів влади, і програма розвитку громади, яка є дороговказом її діяльності та одночасно механізмом узгодження інтересів окремих її членів.

В статье предложен концепт социальной ответственности местных органов власти. Основными элементами этого концепта являются непосредственно территориальная община, ее общественный актив; местные органы власти; общественность, бизнес. А также такие важные составляющие, как социально комфортная среда для жизни в общине, которая рассматривается как цель и результат социально ответственной деятельности местных органов власти, и программа развития территориальной общины, которая является руководством к деятельности и одновременно механизмом согласования интересов отдельных ее членов.

The introduction of the principles of social responsibility in the life of specific territorial entities is directly related to the effective and socially responsible work of local authorities. The general purpose of the local government's activities is to ensure high quality social life in the community. It is considered as a holistic real process of community functioning and development, which provides the high degree of satisfaction of community members' material, cultural and spiritual needs, and ensures the effective interaction between actors whose livelihoods are realized within a certain territorial unit of the community. The

© Ю.В. Горемикіна, Т.М. Калашнікова, 2018

main elements of this concept are: the community as a socially mature and responsible collective of citizens; the public asset of community as the most socially active component of it; the local authorities that effectively operate and productively co work with public and business; the socially comfortable environment for the life within a community as a goal and result of socially responsible activities of local authorities, public, business; as well as a community development program as a guideline for its activities and, at the same time, as a mechanism for coordinating the interests of its individual members.

Ключові слова. Соціальна відповідальність, місцеві органи влади, якісне життя у територіальний громаді, програма розвитку територіальної громади, критерії соціально комфортного середовища для життя у територіальній громаді.

Ключевые слова. Социальная ответственность, местные органы власти, качественная жизнь в территориальной общине, программа развития территориальной общины, критерии социально комфортной среды для жизни в территориальной общине.

Key words. Social responsibility, local authorities, qualitative life in the territorial community, program for the development of the territorial community, criteria for the socially comfortable environment for living in a territorial community.

Вступ. Сучасною тенденцією суспільного розвитку виступає ефективна співпраця органів центральної або місцевої влади з громадянами у поєднанні з підвищенням вимог до професійних та етичних стандартів державного управління. Дану тенденція в Україні посилює розпочата реформа органів місцевого самоврядування, в результаті якої повинна відбутись децентралізація влади. У зв'язку з цим актуальності набуває концепція соціальної відповідальності держави та місцевих органів влади, що у своїй суті охоплює як соціальні запити громадян, так і кращі управлінські практики.

Саме поняття соціальної відповідальності виникло у сфері бізнесу (корпоративна соціальна відповідальність) виникло в кінці XIX — на початку XX ст., зазнавши активного розвитку і трансформації у середині та наприкінці XX ст. Воно пов'язане з іменами таких вчених, як Г.Боуен, А.Керолл, Ф.Котлер, Н.Лі, К.Девіс, Г.Гант, О. Тід, М. Фрідман, П. Друкер, Г. Мінз.

Сучасний етап досліджень у сфері соціальної відповідальності позначився плідною працею таких авторів, як Грішнова О., Новіков В., Новікова О., Дейч М., Звонар В., Цимбал О., Заяц Т., Калинюк І., Колот А., Корчевна Л. [2–5; 8; 15; 19]. Сьогодні проблематику соціальної відповідальності місцевих органів влади можна виділити як окремий напрямок досліджень, який представлений у роботах Маматової Т., Колповської А., Рижко А., Серьогіна С., Шарова Ю., Бородіна Є., Гончарук Н., Тітаренко І., Саприкіна М., Іщука Є., Бобровської О. [1; 7; 9; 13; 14; 17].

Постановка завдання. Метою статті є формулювання загального змісту концепції соціальної відповідальності місцевих органів влади, ядром якої виступає якісне суспільне життя у громаді.

Результати дослідження. Широке поле реалізації процесів управління діяльністю певного об'єкта, які включають у тому числі і вияви соціальної відповідальності, наприкінці XX ст. — початку XXI створило підґрунтя виокремлення соціальної відповідальності не лише у сфері бізнесу, а й у сфері державного управління, тобто соціальну відповідальність органів державної влади. При цьому зберігається спільність основних постулатів соціальної відповідальності бізнесу і соціальної відповідальності органів наділених владними та адміністративними повноваженнями.

Тематика соціальної відповідальності органів місцевої влади є певною мірою дискусійною. Зокрема, Т. Маматова, А. Колповська, А. Рижко виокремлюють таке поняття, як «корпоративна соціальна відповідальність органів місцевого самоврядування», під якою розуміють сучасний демократичний стиль діяльності представницьких і виконавчих органів самоврядної влади й управління, який прямо та опосередковано (через втілені принципи, організаційну культуру, засоби взаємодії з громадою тощо) передбачає вимогу щодо наявності у всіх управлінських рішеннях вектору спрямованості на сталий розвиток і добробут членів територіальної громади, бізнесу на відповідній території, персоналу управління та суспільства в цілому [7, с. 306; 9, с. 16; 13, с. 424].

Але ми не можемо погодитись з даною тезою, хоча і поважаємо думку цих авторів. На наш погляд, зміст та етимологія поняття «корпоративний» породжують питання про можливість і доцільність корпоративного характеру діяльності місцевих органів влади. Так, нагадаємо, що Словник української мови [14] фіксує значення поняття «корпоративний» як «стосовний до корпорації, вузькогруповий, відокремлений». Корпоратизація органів центральних і місцевих органів влади не є у своїй суті прогресивним для державного управління явищем, оскільки вона пов'язана з високими корупційними ризиками. Сьогодні в Україні гостро постала проблема перебування на керівних посадах керівників, які вирішують індивідуальні питання, вигідні для них особисто, а не для громади. За таких умов зростає соціальна напруга, зменшується ефективність використання ресурсів, управлінська практика на місцевому рівні втілюється у непрозорих і неефективних механізмах. На подолання таких негативних проявів наразі в державі розгорнута активна кампанія по протидії корупції.

Тому потрібно ще раз наголосити, що органи державної влади не представляють собою корпорації, а їх діяльність виходить за межі вузькогрупових або відокремлених інтересів. Отже, якщо інтереси бізнесу є корпоративними, а його соціальна відповідальність у найпростіших проявах означає врахування інтересів суспільства під час здійснення діяльності з метою отримання прибутку, то соціальна відповідальність органів влади на всіх рівнях у першу чергу передбачає захист інтересів широкого кола громадян, і в певних випадках може суперечити корпоративним інтересам.

Зазначимо, що в іншій публікації [16, с. 247] ті самі автори подають термін «соціальна відповідальність органу місцевого самоврядування», трактуючи його аналогічно до запропонованого ними поняття «корпоративна соціальна відповідальність органів місцевого самоврядування», тому наукову дискусію з цього питання вважаємо відкритою.

Принцип соціальної відповідальності виступає як основоположний у контексті державного управління як на національному, так і на регіональному та місцевому рівнях. Виходячи з цього, можна виділити соціальну відповідальність центральних органів влади, регіональних органів влади, місцевих органів влади, окремих державних інституцій, персональну відповідальність державних службовців. Соціальна відповідальність держави, її інститутів і державних службовців полягає в розробленні та реалізації внутрішньої і зовнішньої соціально-економічної політики держави, спрямованої на забезпечення високого та дедалі зростаючого рівня життя населення, розширення можливостей людського розвитку, гарантії соціального захисту й продуктивної зайнятості, мінімізацію соціа-

льних ризиків. Вона виявляється у підготовці та виконанні загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного й духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства [15, с. 109-110]. Зміст соціальної відповідальності державних органів передбачає наявність трьох основних компонентів: створення нормативно-правових актів і формування культури дотримання правових норм, підтримка соціальної відповідальності організацій шляхом створення вимог і заохочень, впровадження політики соціальної відповідальності у своїй діяльності [6, с. 2]. Деякі дослідники [1, с. 14] наголошують на необхідності визначати соціальну відповідальність державної і місцевої влади як виду відповідальності, недотримання норм якої класифікується як правопорушення.

Відображення соціальної відповідальності у діяльності всіх суб'єктів влади, які здійснюють свої повноваження на місцевому рівні та охоплення нею усі сфери їх компетенції — необхідна умова успішної роботи місцевих органів влади, без виконання якої не можливою підвищити ефективність та якість управління, реагування на потреби та запити членів територіальної громади, заходів соціального захисту та захисту навколишнього середовища, про що свідчать останні дослідження. Отже, зважаючи на високу актуальність проблематики соціальної відповідальності місцевих органів влади та наявність широкого кола невирішених питань стосовно реалізації соціальної відповідальності місцевими органами влади, існує необхідність створення єдиної концепції соціальної відповідальності, яка здатна охопити діяльність усіх органів влади будь-яких типів, що функціонують на місцевому рівні.

Слід наголосити, що основні постулати такої концепції повинні виходити з мети діяльності місцевих органів влади, якою є забезпечення *якісного суспільного життя у громаді*. Безперечно досягнення якісного суспільного життя у громаді неможливе без якісного виконання покладених на органи місцевої влади обов'язків. Таким чином, на нашу думку, соціальна відповідальність місцевих органів влади полягає у якісному виконанні покладених на дані органи обов'язків, а саме: по-перше, як у межах їхньої компетенції, так і, по-друге, додаткових ініціатив необхідних для забезпечення якісного суспільного життя у громаді.

Якісне суспільне життя у громаді — це цілісний реальний процес функціонування та розвитку громади, за якого забезпечується високий ступінь задоволення матеріальних, культурних і духовних потреб членів громади, досягається ефективна взаємодія суб'єктів, чия життєдіяльність реалізується в межах певної територіальної одиниці розташування громади. Якісне суспільне життя у громаді представляє собою ядро концепції соціальної відповідальності місцевих органів влади. Воно включає:

1) безпосередньо громаду як соціальну групу, що проживає на даній території, бере участь в економічній діяльності (у тому числі виробляє /споживає суспільний продукт, надає / споживає послуги, в тому числі місцеві локальні блага, сплачує податки); соціальному (здійснює соціальних захист і надання соціальних послуг, благодійність, суспільно корисна діяльність), у суспільно-політичному (обирає, контролює, комунікує з місцевою владою), культурному житті маючи на меті формування соціально комфортного, лояльного до всіх мешканців, доброзичливе середовища проживання;

2) громадський актив як соціально найактивніша частина громади, яка висловлює соціально-економічні, культурні і політичні запити всієї громади, комунікує з органами публічної влади, здійснює громадський моніторинг їх діяльності, безпосередньо займається діяльністю, спрямованою на вирішення соціальних, економічних, екологічних проблем у громаді. До громадського активу територіальної громади можна віднести як окремих ініціативних громадян, так і громадські організації і об'єднання, які займаються суспільно-корисною діяльністю та представляють інтереси своїх членів на різному рівні. Популярності в Україні набирають також «громадські платформи» або «громадські ініціативи», які представляють собою своєрідну форму об'єднання зусиль громадян та /або громадських організацій за для вирішення важливої соціальної проблеми або низки проблем;

3) ефективну роботу місцевих органів влади, яка представляє собою основу функціонування державної влади на місцях. Виходячи з науково-метрологічних підходів, висловлених у роботах [10; 11] ми вважаємо, що ефективна робота місцевих органів влади — це диференційована характеристика діяльності органів місцевої влади, що демонструє співвідношення трьох складових, першою з яких є фактичні результати (зокрема, наявність змін соціально-економічної або екологічної ситуації в межах адміністративно-територіальної одиниці), другою — використані місцевими органами влади ресурси (фінансові, майнові, кадрові, інформаційних, третьою — поставлені цілі або прогнозовані чи заплановані показники діяльності органу місцевої влади, при чому найбажанішими ефектами при даному співвідношенні є забезпечення високої якості послуг, що надаються місцевими органами влади, високої культури управління у цих органах, вирішення соціально-економічних та екологічних проблем адміністративно-територіальної одиниці, високого ступеня задоволення потреб громади і її окремих членів використовуючи якомога менше ресурсів;

4) ефективну взаємодію місцевих органів влади з громадськістю та бізнесом. Ефективна взаємодія місцевих органів влади з громадськістю означає отримання економічних, соціальних, екологічних вигод для адміністративно-територіальної одиниці шляхом організації такого рівня співпраці місцевих органів влади та громадськості, за якого досягається регулярна участь громадськості у прийнятті важливих для адміністративної-територіальної одиниці рішень і реальний вплив громадськості на рішення місцевих органів влади. Така взаємодія також охоплює питання налагодження соціального діалогу з громадою, організації місцевих виборів, сприяння здійсненню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади та громадської антикорупційної експертизи проектів нормативно-правових актів, сприяння розвитку громадянського суспільства з боку місцевих органів влади, діяльності консультативно-дорадчих органів та планування і проведення консультацій з громадським активом. У свою чергу, ефективна взаємодія місцевих органів влади та бізнесу з боку місцевої влади передбачає створення комфортного для ведення бізнесу середовища (зокрема, надання безкоштовної консультативної допомоги бізнесменам, гарантування відсутності зловживань посадових осіб місцевих органів влади, боротьбу з корупцією, надання допомоги бізнесменам у пошуку виробничих і торгових площ, стимулювання соціально-відповідального бізнесу у вигляді знижок на зовнішню рекламу), а боку з бізнесу — законність діяльності, створення нових робочих місць у межах адміністратив-

но-територіальної одиниці з відповідним соціальним пакетом, врахування у своїй діяльності інтересів громади та участь бізнесу у вирішенні соціально-економічних і екологічних проблем адміністративно-територіальної одиниці;

5) соціально комфортне середовище для життя громади. Критеріями його є: забезпечення освітніх потреб (дитячі садки, школи, професійна освіта); забезпечення потреби у медичній допомозі; забезпечення соціальних гарантій і надання соціальних послуг у громаді; забезпечення і виробництво соціальних благ; підтримка зайнятості; підтримка місцевими органами влади членів громади, в тому числі соціально вразливих або родин, що опинилися у складних життєвих обставинах; підтримка місцевими органами влади культури, (мовні потреби) громадської активності; підтримка безпечного середовища (протипожежна безпека, профілактична робота з підтримання правопорядку спільно з поліцією, екологічна безпека); підтримка комфортного середовища, що має включати ряд елементів, серед яких облаштована, упорядкована територія, у тому числі для осіб з інвалідністю, інфраструктурне забезпечення життєдіяльності населеного пункту, його облаштування зручностями, у т.ч. централізоване каналізування стоків, забезпечення питною водою прийнятної якості, містобудівне супроводження розвитку населеного пункту, облаштування зелених зон, зон відпочинку і дозвілля, гармонійного поєднання житлових і промислових зон, якісне дорожнє покриття та доступність і зручність транспортної інфраструктури;

6) соціально відповідальну програму розвитку громади, яка має ґрунтуватися на принципах сталого людського розвитку і саме це є запорукою гармонійного поєднання інтересів соціуму і природи, дотримання принципів соціальної справедливості. Тому головною метою розвитку громади є досягнення сталого економіко-соціо-екологічного розвитку.

Стратегія розвитку громади, і відповідно, програма її реалізації повинна орієнтуватися на необхідність приведення обсягів антропогенного навантаження (як промислового, так і побутового) у відповідність до асиміляційного потенціалу екологічної системи відповідної території, а також на необхідність розбудови економічного базису функціонування відповідної громади, оскільки без достатнього матеріального забезпечення деградує соціум. Усе це в загальному підсумку потребує виваженого і якомога гармонійного поєднання соціальних, економічних, інституційних, екологічних цілей розвитку громади.

Розглядаючи докладніше соціальні цілі розвитку громади, слід наголосити на необхідності стабілізації демографічної ситуації у відповідному населеному пункті — селі, селищі, місті. В ідеальному випадку йдеться про досягнення стану сталого відтворення населення громади, яке здатне забезпечити заміщення поколінь. Реалізація цієї мети потребує комплексу заходів у двох основних напрямках. По-перше, стимулювання закріплення населення на території і його міграційного приросту (запобігання еміграції). По-друге, необхідним є стимулювання народжуваності. Серед розширених інструментів, якими сьогодні, в умовах реформування системи територіального устрою і місцевого самоврядування, наділені об’єднані територіальні громади і відповідно орган влади, що вони формують, слід назвати розширення компетенції громад у сфері розвитку та утримання інфраструктури, первинної медичної допомоги, забезпечення доступу до дошкільної, середньої та позашкільної освіти. Наявність медичної і освітньої інфраструктури, а також закладів культури і спорту значно підвищує рівень сталості

населення. Важливою є ефективна робота по наданню соціальних послуг у громаді, організації виплат соціальних допомог, зокрема підвищення їх адресності.

У сфері економіки провідною ціллю є досягнення стабільності у функціонуванні місцевої економічної системи, розвиток місцевого ринку праці, а особливо робочих місць з високим рівнем оплати праці. Ідеологія сталого розвитку вимагає від місцевого самоврядування зважати на екологічні обмеження у природокористуванні, а саме проблему ведення господарської діяльності в рамках екологічної ємності природної системи прилеглої території. Досягти цього можна працюючи в напрямку впровадження сталих моделей виробничого природокористування (особливо при добуванні природних ресурсів на території, що належить об'єднаної територіальної громади, або їх переробці; у сільськогосподарському виробництві — тваринництві, а також щодо підтриманні родючості грантів). Також це стосується невиробничого природокористування. На часі запровадження енерго ощадливих технологій, особливо у житлово-комунальному господарстві, пошук місцевого компромісу між зручністю і екологічністю користування, а також ціною послуги, що надається населенню. Розвиток зеленої енергетики, яка здатна забезпечити населений пункт або окремі домогосподарства, електрикою і теплом, спираючись на відновлювальні джерела енергії, а також має комерційні перспективи.

Загалом у сфері благоустрою території місцева влада має максимально реалізувати потенціал соціальної відповідальності, зокрема це стосується дорожнього господарства. Розвиток інфраструктури: підтримання діючих об'єктів у робочому стані, будівництво нових.

Особливо болючою для всіх громад в Україні є тема відходів — промислових і побутових. Система їх переробки перебуває у зародковому стані практично у всій державі. Сьогодні в цій галузі переважає екстенсивний підхід і робота з відходами в основному обмежується їх складуванням на полігонах, які самі по собі, зважаючи на їх стан, є осередками екологічного лиха.

Практично для всіх територіальних громад в Україні актуальною є тема забезпечення якісною питною водою, особливо у сільській місцевості, де розповсюдженою є практика споживання колодязної води або зі скважин, які качають воду з поверхневих водоносних горизонтів.

Удосконалення потребує і сам апарат місцевого самоврядування на рівні об'єднаної громади особливо в контексті необхідності створення інституційних засад сталого економіко-соціо-екологічного розвитку: усвідомлення підзвітності своєї діяльності, соціальної відповідальності влади як керуючого принципу її діяльності, формування екологічної свідомості населення, становлення суспільного діалогу на рівні громади, підтримання ініціатив громадськості тощо.

Висновки. Роль і значення соціальної відповідальності в процесі модернізації українського суспільства важко переоцінити. Соціальна відповідальність має стати одним з сучасних елементів реалізації системи стримувань і противаг щодо забезпечення і захисту інтересів громадян у їх взаємодії з публічною владою всіх рівнів і гілок.

Для найефективнішого запровадження принципів соціальної відповідальності у соціальну практику конкретних територіальних утворень доцільна формалізація її реалізації місцевими органами влади через єдину концепцію соціальної відповідальності, в межах якої генеральною метою діяльності місцевих органів

влади є забезпечення якісного суспільного життя у громаді. Проте це неможливо без якісного виконання покладених на органи місцевої влади обов'язків як у межах їхньої компетенції, так і стосовно додаткових суспільно-корисних ініціатив.

Основними елементами цього концепту є, по-перше, громада як соціально зрілий і відповідальний колектив громадян; по-друге, її громадський актив як соціально найактивніша іі складова; по-третє, він передбачає ефективну роботу місцевих органів влади; по-четверте, вимагає ефективної взаємодії місцевих органів влади з громадськістю та бізнесом; по-п'яте, соціально комфортне середовище для життя у громаді як мета і результат соціально відповідальної діяльності місцевих органів влади, громадськості, бізнесу; і по-шосте, включає соціально відповідальну програму розвитку громади як дороговказ її діяльності і одночасно механізм узгодження інтересів окремих її членів.

Практична реалізація запропонованої концепції потребує подальшої роботи в напрямку розроблення критеріїв ефективної роботи органів місцевої влади, зокрема критеріїв щодо оцінки соціально відповідальної поведінки осіб, що перебувають на керівних посадах у відповідних органах, а також соціально відповідальної діяльності цих органів публічної влади загалом.

Література

1. *Бобровська О. Ю.* Соціальна відповідальність органів місцевої влади як прогресивна форма їх інтегрованої діяльності на території / О. Ю. Бобровська // Управління інноваційним розвитком території: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Дніпропетровськ, 21 лист. 2014 р. / за заг. ред. Ю. П. Шарова. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2014. — С. 12–18.

2. *Дейч М.Є.* Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект: монографія / М.Є. Дейч / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2014. — 351 с.

3. *Дейч М. Є.* Формування комплексної стратегії інституалізації соціальної відповідальності у суспільстві: матричний підхід / М. Є. Дейч // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. — Львів: ЛРІДУНАДУ, 2014. — №4. — С. 57–77.

4. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2013. — 296 с.

5. *Звонар В. П.* Теоретичний дизайн механізму реалізації соціальної відповідальності як соціоекономічного феномену / В. П. Звонар // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. — Острог: Вид-во НУ«ОА», грудень 2016. — № 3(31). — С. 4–9.

6. *Зінченко А., Тітаренко І., Саприкіна М., Іщук Є.* (приклад «Прозорого офісу» у Вінниці). Прозорість і соціальна відповідальність муніципалітетів. — К.: Поліграфія «Юстон». — 52 с.

7. *Колповська А.* Обгрунтування концептуальної моделі упровадження соціальної відповідальності в органах місцевого самоврядування / Антоніна Колповська // Держ. упр. та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2014 — №1(20). — С. 304–311.

8. *Корчевна Л.* Щодо якості влади в рамках концепцій "сталого розвитку" та "соціальної відповідальності" / Л. Корчевна, В. Новиков, О. Никитюк // Стандартизація, сертифікація, якість. — 2009. — № 1. — С. 63–65.

9. *Маматова Т.* Упровадження концепції соціальної відповідальності в муніципальному управлінні: теоретичні засади та практичні рекомендації / Т. Маматова, А. Колповська // Стандартизація. Сертифікація. Якість. — 2014. — № 2. — С. 13–19.

10. *Машкаров Ю.Г.* Основні чинники, що впливають на ефективність діяльності регіональних та місцевіх органів влади / Ю.Г. Машкаров, О. В. Орлов // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. — Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр". — 2016. — №3 (54). — С 166–172.

11. *Приходченко Л. Л.* Щодо складності застосування показників оцінювання ефективності державного управління: теорія і практика / Л. Л. Приходченко // Державне будівництво: електрон. наук. фах. видання ХарРІ НАДУ. — 2009. — Вип. 1. — Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2009-1/doc/1/07.pdf

12. *Рижко А.* Концепція соціальної відповідальності: етапи становлення та перспективи впровадження в муніципальному управлінні / А. М. Рижко // Державне управління та місцеве самоврядування. — 2011. — Вип. 4(11). — С. 283–290.

13. *Рижко А. М.* Корпоративна соціальна відповідальність органу місцевого самоврядування: термінологічні аспекти / А. М. Рижко // Теорія та практика державного управління. — 2013. — Вип. 1. — С. 419–426.

14. Словник української мови. Т.4: І-М / Ред.: А.А. Бурячок, П.П. Доценко. — К.: Наук. думка, 1973. — 840 с.

15. 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.

16. Управління стратегічним розвитком об'єднаних територіальних громад: інноваційні підходи та інструменти: монографія / С. М. Серьогін, Ю. П. Шаров, Є. І. Бородін, Н. Т. Гончарук [та ін.]; за заг. та наук. ред. С. М. Серьогіна, Ю. П. Шарова. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2016. — 276 с.

17. Формування позитивного іміджу органів влади через підвищення якості надання адміністративних та соціальних послуг: наук. розробка / авт. кол.: С. М. Серьогін, В. В. Лола, І. І. Хожило та ін.; за заг. ред. С. М. Серьогіна. — К.: НАДУ, 2009. — 32 с.

18. *Фролов Д.П.* Имеют ли институты значение для пространственной экономики? / Д.П. Фролов // Пространственная экономика. — 2015. — № 1. — С. 14–37.

19. *Цимбал О.І.* Соціальна відповідальність людини, бізнесу, держави / О.І. Цимбал, О.М. Палій // Сталий людський розвиток: Забезпечення справедливості: Національна доповідь / кер. авт. колективу Е.М. Лібанова / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. — Умань: Візаві, 2012. — С. 263–266.

References

1. Bobrovska, O.Yu. (2014), "Social responsibility of local authorities as a progressive form of their integrated activities at the territory", *Upravlinnia innovatsiinym rozvytkom terytorii: materialy nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastiu, m. Dnipropetrovsk, 21 lyst . 2014 r.* [The Management of the innovative development of the territory '14: the materials of Scientific and practical conference with international participation, Dnipropetrovsk, November 21, 2014] Upravlinnia innovatsiinym rozvytkom terytorii : nauk.-prakt. konf. za

mizhnar. uchastiu [The Management of the innovative development of the territory '14: Scientific and practical conference with international participation], Dnipropetrovsk, Ukraine, November 21, 2014, pp. 12–18.

2. Dejch, M.Y. (2014), Stanovlennia ta rozvytok bahatorivnevoi systemy sotsial'noi vidpovidal'nosti: upravlinskyj aspekt [The formation and development of multilevel system of social responsibility: administrative aspect], NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti, Donetsk, Ukraine.

3. Dejch, M.Y. (2014), "The formation of a comprehensive strategy for the institutionalization of social responsibility in society: the matrix approach", Efektyvnist derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. pr., no. 4, pp. 57–77.

4. Novikova, O.F., Dejch, M.Y., Pankova O.V., (2013), Diahnostyka stanu ta perspektyv rozvytku sotsialnoyi vidpovidalnosti v Ukrayini (ekspertni otsinky) [The diagnosis of the state and prospects of social responsibility in Ukraine (expert assessment)], NAN Ukrayiny, In-t ekonomiky prom-sti, Donetsk, Ukraine.

5. Zvonar, V. P. (2016), "The theoretical design of the mechanism for implementing of a social responsibility as a socioeconomic phenomenon", Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Seriia «Ekonomika»: naukovyi zhurnal, no. 3(31), pp. 4–9.

6. Zinchenko, A., Titarenko, I., Saprykina, M., Ishchuk, Ye. (2015), Prozorist i sotsialna vidpovidalnist munitsypalitetiv [The transparency and social responsibility of municipalities], Polihrafiya «Yuston», Kyiv, Ukraine.

7. Kolpovska, A. (2014), "The foundation of the conceptual model for introduction of social responsibility in local self-government bodies", Derzh. upr. ta mistseve samovriaduvannia: zb. nauk. pr., no. 1(20), pp. 304–311.

8. Korchevna L., Novikov V., Nikitiuk O. (2009), "Regarding the quality of authority within the concepts of "sustainable development" and "social responsibility", Standartyzatsiia, sertyfikatsiia, yakist, no. 1, pp.63-65.

9. Mamatova, T., Kolpovska, A (2014), The implementation of the concept of social responsibility in the municipal administration: the theoretical foundations and practical recommendations", Standartyzatsiia, sertyfikatsiia, yakist, no. 2, pp.13–19.

10. Mashkarov, Yu. H., Orlov, O. V. (2016), "The main factors influencing the on the efficiency of regional and local authorities", Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. pr., no. 3(54), pp.166–172.

11. Prykhodchenko, L. L. (2009), "Concerning the complexity of the applying of indicators for the evaluation of the efficiency of governess: a theory and a practice", *Derzhavne budivnytstvo: elektron. nauk. fakh. vydannia KharRI NADU,* [Online], no. 1, available at: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2009-1/doc/1/07.pdf (Accessed 29 Jan 2018).

12. Ryzhko, A. M. (2011), "The concept of social responsibility: the stages of formation and prospects of implementation in the municipal administration", Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia, no. 4, pp. 283–290.

13. Ryzhko, A. M. (2013), "The corporate Social Responsibility of the Local Body: the Terminological Aspects", Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia, no. 1, pp. 419-426.

14. Buriachok, A.A., Dotsenko, P.P. (Eds.), (1973), Slovnyk ukrainskoi movy. T.4: I-M [The Dictionary of Ukrainian language. V.4: I-M.], Nauk. Dumka, Kyiv, Ukraine.

15. Kolot, A. M, Hrishnova, O. A., et al. (2011), Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku [Social responsibility: theory and practice of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

16. Serohin S. M., Sharov Yu. P. (Ed.), (2016), Upravlinnia stratehichnym rozvytkom obiednanykh terytorialnykh hromad: innovatsiini pidkhody ta instrumenty: monohrafiia [The management of the Strategic Development of the United Territorial Communities: the Innovative Approaches and Tools: Monograph], Dnipropetrovsk Regional Institute of Public Administration National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Dnipropetrovsk, Ukraine.

17. Serohin, S. M. (Ed.), (2009), Formuvannia pozytyvnoho imidzhu orhaniv vlady cherez pidvyshchennia yakosti nadannia administratyvnykh ta sotsialnykh posluh [Creating a positive image of the government by raising the quality of administrative and social services], National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

18. Frolov, D. P. (2015), "Do institutions matter for spatial economics". Prostranstvennaya ekonomika, no. 1, pp. 14–37.

19. Tsymbal O.I., Palii, O.M., (2012), "Sotsialna vidpovidalnist liudyny, biznesu, derzhavy", *Stalyi liudskyi rozvytok: Zabezpechennia spravedlyvosti: Natsionalna dopovid* / ker. avt. kolektyvu E.M. Libanova, pp. 263–266., In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy, Vizavi, Uman, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 12.01.18 р.

УДК 330.831.84

Юрчик Г.М.,
к.е.н., доцент, Національний університет
Водного господарства та природокористування
Юрчик Г.Н.,
к.е.н., доцент, Национальный университет
Водного хозяйства и природопользования
Urchik G.M.
PhD in Economics Department, Associate Professor,
National University of Water Management
and Environmental Engineering
g.m.urchik@nuwm.edu.ua

ВПЛИВ ІНФЛЯЦІЇ НА НАЦІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ

ВЛИЯНИЕ ИНФЛЯЦИИ НА НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

IMPACT OF INFLATION ON THE NATIONAL LABOR MARKET

У статті визначено наслідки інфляції для економіки, конкретизовано вплив інфляції на ринок праці залежно від її темпів. Проаналізовано динаміку та фактори інфляції в Україні. Проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку між інфляцією та показниками ринку праці. Побудовано криві Філліпса для ринку праці України в довгостроковому та короткостроковому періодах.

В статье определены последствия инфляции для экономики, конкретизировано влияние инфляции на рынок труда в зависимости от ее темпов. Проанализирова-

© Г.М. Юрчик, 2018

на динамика и факторы инфляции в Украине. Проведен корреляционный анализ взаимосвязи между инфляцией и показателями рынка труда. Построены кривые Филлипса для рынка труда Украины в долгосрочном и краткосрочном периодах.

The purpose of the article is to study theoretical and analytical research on the influence of inflation on the functioning of the Ukrainian labour market. ***Originality*** *of research is the study of inflation in Ukraine in the context of their impact on key indicators of the labor market — employment and unemployment, wages, the load on the vacancy and others. The* ***practical value*** *of the results is to substantiate the impact of inflation on the labor market, which is a prerequisite for increasing the effectiveness of the socio-economic policy. The high rates of inflation destabilize economic activity, which is reflected in the reduction of production and demand, and thus negatively affect the functioning of the labor market. Moderate inflation in general has a positive effect on the economy and the labor market.*
The Phillips curve, which reflects the inverse relationship between the level of inflation and unemployment in the short run, and the lack of correlation between the relevant indicators, in the long run, are used to select priorities in the implementation of state social and economic policies. Starting from 2014, an inflationary spiral is being deployed in Ukraine due to the increase of tariffs for gas, electricity, hot and cold water; negative inflationary expectations of economic entities; monetization of the state budget deficit. The level of inflation in Ukraine does not show a strong correlation with any indicator of the labor market. After all, the growth of consumer prices in Ukraine is due largely to non-market factors, which impedes their real impact on the functioning of the labor market in accordance with market laws. The construction of the Phillips curve for Ukraine in the long-term and short-term periods was confirmed by the absence of a tie between the levels of inflation and unemployment. Thus, the effect of inflation on the national labor market can not be described on the basis of certain macroeconomic patterns. In view of this, it is impossible to predict the level of unemployment (inflation) in Ukraine on the basis of the Phillips equation. At the same time, inflationary processes have a negative impact on the level of real wages.

Ключові слова. Інфляція, індекс споживчих цін, ринок праці, безробіття, заробітна плата, крива Філліпса.

Ключевые слова. Инфляция, индекс потребительских цен, рынок труда, безработица, заработная плата, кривая Филлипса..

Keywords. Inflation, consumer price index, labor market, unemployment, wages, Phillips curve.

Вступ. Інфляція — одна з найактуальніших проблем сучасності, головна ознака якої полягає в тому, що вона стосується кожного. У світі немає країни, яка б тією чи іншою мірою не зазнала втрат від інфляції. Україна не є виключенням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема інфляції перебуває в центрі наукових досліджень багатьох закордонних і вітчизняних учених, серед яких Р. Габбард, Ф. Мишкін, М. Фрідман, В. Базилевич, А. Гальчинський, А. Гриценко, А. Даниленко, О. Ю. Ніколєнко, В. Рибалкін, В.Сірко та багато інших. Попри наявність значної кількості наукових досліджень у відповідній царині, все ж «вузьким місцем» у науці залишається проблема дослідження впливу інфляції на ринок праці. Саме тому є потреба у здійсненні наукового дослідження соціально-економічних наслідків інфляції з позицій впливу на функціонування ринку праці.

Саме тому мета даної статті полягає у теоретичному та аналітичному дослідженні впливу інфляції на функціонування ринку праці України.

Результати дослідження. Інфляція — багатофакторний, багатовимірний і складний соціально-економічний процес, властивий ринковій економіці, який може бути спричинений різними причинами.

Інфляція, як явище макроекономічної нестабільності, має різноаспектні форми впливу на економічну та соціальну сфери людського життя (рис. 1). До

негативних наслідків інфляції можна віднести: знецінення реальних доходів населення та фінансових активів зі сталим доходом, що в свою чергу зумовлює зниження сукупного споживчого попиту. Крім того, інфляція демотивує інвесторів вкладати капітал у довгострокові проекти та зумовлює порушення ринкової рівноваги. Адже, знецінення грошової одиниці підвищує інвестиційні ризики та зумовлює зміни в ринковому попиті та пропозиції. Поряд з цим, інфляційні процеси зумовлюють зміну форм обміну в напрямі їх натуралізації (так званий бартер) та обумовлюють перерозподіл капіталу зі сфери виробництва до сфери обігу, адже там швидкість обороту є суттєво більшою. На завершення, значні масштаби інфляції підривають зовнішньоекономічну позицію держави на світовому ринку, зумовлюють ряд соціальних конфліктів на фоні зниження рівня життя та зростання бідності населення.

Рис. 1. Соціально-економічні наслідки інфляції

Джерело: побудовано автором на основі [1—3]

Поряд з цим, в науці існує усталена думка про позитивний вплив помірної інфляції на макроекономічну динамку (виражається у зростанні інвестицій і заощаджень, стимулюванні попиту, формування позитивних підприємницьких очікувань тощо).

Інфляція чинить вплив не лише на економіку, але і на функціонування ринків, поміж яких особливе соціально-економічне значення має ринок праці (РП). РП є одним з найважливіших компонентів ринкової системи, який має ряд особливостей, пов’язаних з впливом на нього макроекономічних чинників, поміж яких особливе місце займає інфляція.

Основними показниками, які характеризують стан РП, є: рівень зайнятості, рівень безробіття, заробітна плата, навантаження на одне вільне робоче місце. Безумовно, оцінювати вплив інфляції на функціонування РП однозначно не можна. Адже, різні темпи інфляції по-різному впливають на кон'юнктуру РП. Так, повзуча інфляція, темпи якої за рік не перевищують 5 %, у цілому позитивно впливає на стан економіки, а відтак — РП. Зокрема, повзуча інфляція є свого роду пожвавлюючим імпульсом для економіки, що виражається в здешевленні кредитних ресурсів, збільшенні фінансових активів і, як наслідок, — у збереженні досягнутих або нарощенні обсягів виробництва. Це, в свою чергу, чинить вплив на функціонування РП, зокрема в частині збереження наявних або створенні нових робочих місць, що створює передумови для забезпечення зайнятості населення та підтримання реальної заробітної плати (рис. 2).

У той же час, помірна та галопуюча інфляція, за якої рівень зростання цін сягає до100 % за рік, суттєво підриває економічну діяльність, що виражається в зменшенні обсягів виробництва та попиту, зниженні інвестиційної активності, дестабілізації товарних і фінансових відносин. Як наслідок, це негативно відображається на функціонуванні РП. Зокрема, має місце скорочення робочих місць і звільнення працівників, зростання безробіття, поширення вимушеної неповної зайнятості, зниження реальної заробітної плати та зростання навантаження на вакантні робочі місця. Тобто, повзуча та галопуюча інфляція в цілому негативно впливає на стан РП.

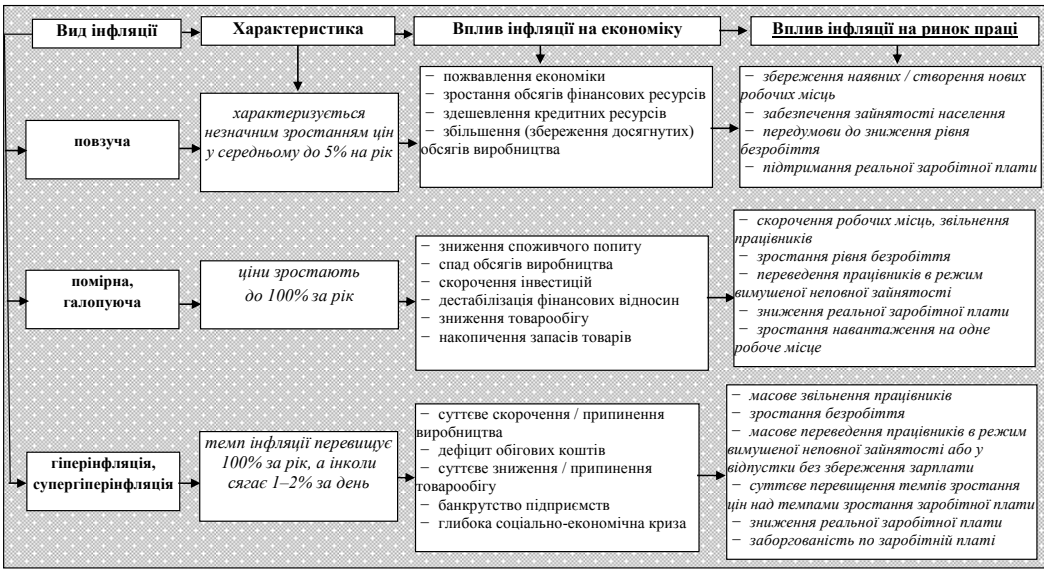


Рис. 2. Вплив інфляції на економіку та ринок праці у розрізі її видів

Джерело: побудовано автором.

Гіперінфляція, яка зумовлює надзвичайно високе зростання рівня цін, є свого роду шоком для економіки, що зумовлює масове банкрутство підприємств, суттєве зниження та навіть припинення товарообігу, дефіцит обігових коштів і

кризовий стан господарських зв'язків (економіка буквально паралізується). Це зумовлює негативні явища на РП: масове звільнення працівників, зростання безробіття, масове переведення працівників у режим вимушеної неповної зайнятості та у так звані адміністративні відпустки, зниження реальної заробітної плати та поширення заборгованості із її виплати.

Очевидно, що в цілях збереження соціальної та економічної стабільності, недопущення напруги на РП, пріоритетним вектором державної політики є недопущення високого та неконтрольованого рівня інфляції.

Для вивчення феномена інфляції нерідко використовується *крива Філліпса* — модель, яка використовується в економічній політиці для вибору між інфляцією та безробіттям, яка відображає зворотній зв'язок між рухом цін (і заробітної плати) і рівнем безробіття. Ця теорія отримала визнання лише після публікації в 1958 р. статті У. Філліпса «Залежність між безробіттям і темпами зміни номінальної заробітної плати у Великобританії в період з 1861 по 1957р.». У цій статті на основі аналізу емпіричних даних по Великобританії майже за 100 років Філліпс довів існування зворотної залежності між темпами змін заробітної плати і рівнем безробіття.

Взаємозв'язок між інфляцією та безробіттям відповідно до кривої Філліпса можна прокоментувати таким чином. Як відомо, рівень заробітної плати та рівень зайнятості взаємопов'язані. З підвищенням заробітної плати зайнятість зростає, а безробіття знижується. Але підвищення заробітної плати означає зростання витрат, а отже, і цін. Підвищення ж цін, як правило, означає зниження безробіття. Зростання цін (тобто інфляція) виступає в якості плати за скорочення безробіття. Інфляція і безробіття — дві гострі і взаємопов'язані проблеми. Чим вище темпи інфляції, тим нижче рівень безробіття. Чим нижчий темп інфляції, тим більше число людей змушені займатися пошуком роботи.

Формалізовано залежність між інфляцією та безробіттям відповідно до кривої Філліпса відображає рівняння:

Інфляція = очікувана інфляція — циклічне безробіття + шоки пропозиції

$$\text{або } P_t^e = P_{t-1} - b + V, \qquad (1)$$

де P_t^e — очікуваний рівень інфляції; P_{t-1} — рівень інфляції в попередньому періоді (t-1); b — рівень циклічного безробіття (відхилення поточного рівня від середнього за ряд років); V — вплив на рівень інфляції «збурень пропозиції».

Зворотна залежність між рівнем безробіття та інфляції відповідно до кривої Філліпса спостерігається в короткостроковому періоді та відсутність такого зв'язку — у довгостроковому періодах.

Дослідження індексу споживчих цін (ІСЦ) в Україні протягом 2000–2016 рр. свідчить про те, що у 2002 та у 2012 р. мало місце незначне зниження рівня цін (так звана, дефляція). Водночас в інших роках ІСЦ перевищував 100 %, що свідчить про інфляцію (рис. 3). При цьому максимальний показники інфляції спостерігався у 2015 р. (143,3 %), 2000 р. (125,8 %), 2015 р. (124,9 %) і 2008 р. (122,3 %).

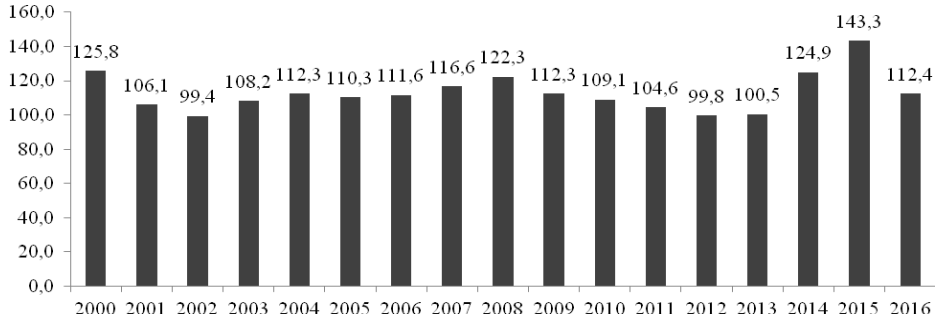
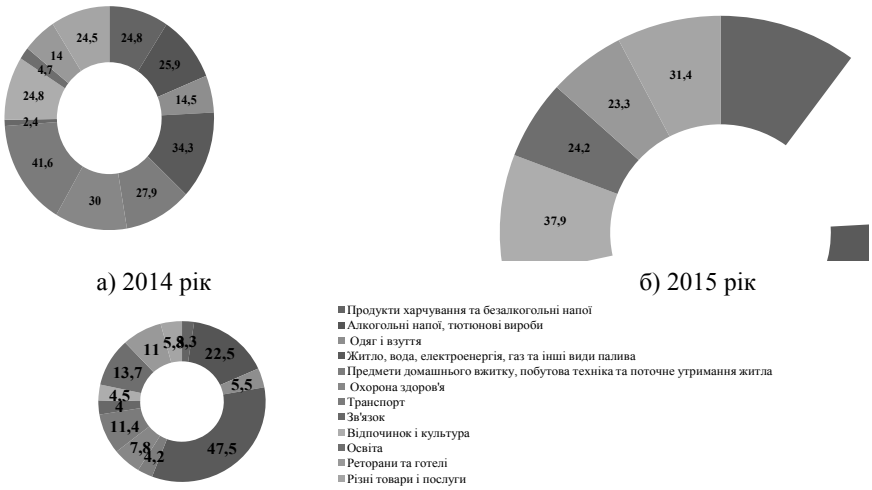


Рис. 3. Динаміка індексу споживчих цін в Україні, 2000–2016 рр., %

Джерело: побудовано автором на основі [4]

Аналіз темпів приросту інфляції у розрізі основних товарних груп (рис. 4) свідчить, що у 2014 р. найбільший приріст споживчих цін мав місце в частині транспортного обслуговування (41,6 %), житла, води, газу та електроенергії (34,3 %), охороні здоров'я (30 %). Водночас, 2015 р. знаменувався суттєвими змінами, а саме найбільший приріст споживчих цін припав на житло та комунальні послуги (103 %) та продукти харчування (41,5 %). У 2016 р. тенденція щодо збільшення загального рівня цін у найбільшій мірі за рахунок зростання вартості житла, води, електроенергії та газу збереглася. Крім того, значний приріст споживчих цін спостерігався в частині такої групи товарів, як алкогольні напої та тютюнові вироби (22,5 %). Таким чином, можна констатувати, *що інфляційна спіраль протягом 2014—2016 рр., у значній мірі була розкручена рішенням уряду щодо підвищення цін на газ, електроенергію та ЖКП.*



а) 2014 рік б) 2015 рік

в) 2016 рік

Рис. 4. Темп приросту інфляції в Україні в розрізі основних товарних груп у 2014–2016 рр., % [4]

Це, в свою чергу, обумовило зростання цін на інші товари, адже енергоносії та плата за ЖКП складають основу їх собівартості, а відтак ціни. Крім того, суттєве зростання інфляції в Україні в останні роки обумовлене дефіцитом державного бюджету та джерелами його покриття. Зокрема, дефіцит державного бюджету Уряд в значній мірі покривається за рахунок розміщення державних боргових зобов'язань (ОВДП), що призводить до інфляції. Наявність бюджетного дефіциту, що покривається у такий спосіб, провокує тиск на обмінний курс гривні, спричиняючи її падіння (рис. 5).

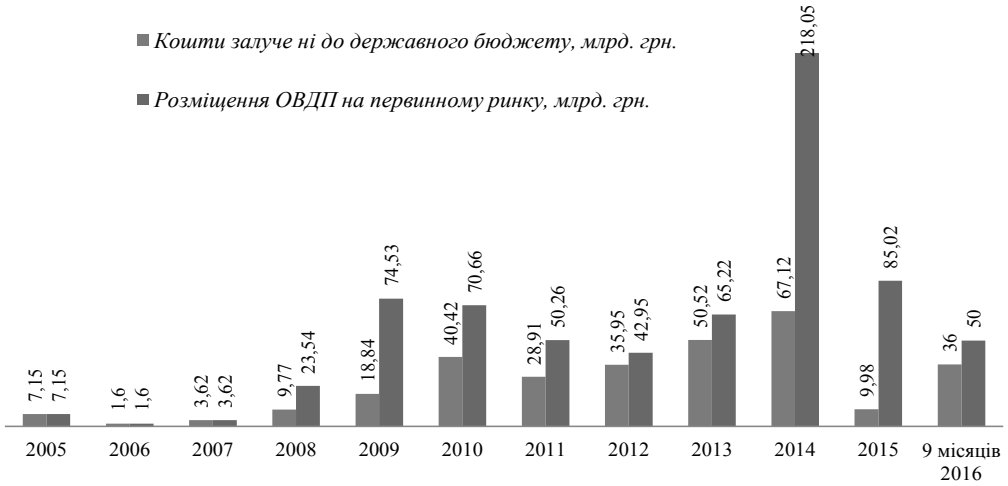


Рис. 5. Приріст монетизації дефіциту зведеного державного бюджету, 2008–2016 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [5]

Так, у 2014–2015 рр. спостерігалося суттєве збільшення обсягу розміщених ОВДП (за два роки понад 300 млрд грн), що супроводжувалося зростанням ІСЦ. Таким чином, окрім зростання тарифів на енергоносії та плати за ЖКП, *вагомим фактором інфляції в Україні є грошово-кредитна та бюджетна політика, яка спрямована на монетарне покриття дефіциту державного бюджету*.

Кореляційний аналіз наявності взаємозв'язку між приростом ІСЦ і показниками національного ринку праці (табл. 1) демонструє, що рівень інфляції не демонструє наявності щільного зв'язку з обраними показниками національного РП. Це, можна пояснити тим, що зростання споживчих цін в Україні обумовлено в значній мірі неринковими чинниками (підняття цін на газ, електроенергію та ін.), що стримує їх реальний вплив на функціонування РП у відповідності з ринковими законами. Як бачимо, ІСЦ не чинить значного впливу на рівень економічної активності населення. Адже відповідний показник не є достатньо гнучким, оскільки в значній мірі формується під впливом демографічних факторів.

Таблиця 1

КОРЕЛЯЦІЙНИЙ ЗВ'ЯЗОК МІЖ ПРИРОСТОМ ІСЦ ТА ОСНОВНИМИ ПОКАЗНИКАМИ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ, 2000-2016 рр.

Роки	Приріст ІСЦ, %	Рівень економічної активності, %	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття, %	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб	Частка економічно неактивного населення, %	Індекс реальної заробітної плати, %	Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому, %	Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, %
	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
2000	25,8	63,2	55,8	11,6	17	36,8	99,1	20	25
2001	25,8	62,3	55,4	10,9	11	27,4	119,3	22,1	26,6
2002	6,1	61,9	56	9,6	9	27,6	118,2	23,7	27,7
2003	-0,6	61,8	56,2	9,1	7	27,6	115,2	25,3	29,5
2004	8,2	62,0	56,7	8,6	6	27,5	123,8	27,1	28,8
2005	12,3	62,2	57,7	7,2	5	27,4	120,3	27,4	29,2
2006	10,3	62,2	57,9	6,8	5	37,8	118,3	28,2	29,9
2007	11,6	62,6	58,7	6,4	4	37,4	112,5	29,7	30,7
2008	16,6	63,3	59,3	6,4	10	36,7	106,3	28,3	32,8
2009	22,3	63,3	57,7	8,8	8	36,7	90,8	22,5	28,7
2010	12,3	63,6	58,4	8,2	9	36,3	110,2	25,0	27,7
2011	9,1	64,2	59,1	8	8	35,7	108,7	28,3	30,5
2012	4,6	64,5	59,6	7,6	11	35,4	114,4	26,1	29,9
2013	-0,2	64,9	60,2	7,3	10	35	108,2	26,6	30,3
2014	0,5	62,4	56,6	9,3	14	37,6	93,5	22,8	30,3
2015	24,9	62,4	56,7	9,1	19	37,6	79,8	24,0	30,2
2016	43,3	62,2	56,3	9,3	11	37,8	109	26,1	29,2
Коефіцієнт кореляції		***-0,2017***	***-0,389***	***0,384***	***0,352***	***0,266***	***-0,278***	***-0,273***	***-0,306***

Щодо рівня зайнятості та безробіття, то відповідні показники також зазнають впливу від інфляційних процесів. При цьому рівень зайнятості із збільшенням ІСЦ зменшується, а рівень безробіття — навпаки збільшується, що суперечить кривій Філліпса. Проте, відповідний зв'язок є не достатньо щільним.

Показово, що рівень інфляція чинить негативний вплив на індекс реальної заробітної плати, коефіцієнти обороту робочої сили по прийому та звільненню. Поряд з цим, в умовах зростання загального рівня цін зростає навантаження на одне вільне робоче місце та частку економічно неактивного населення. Проте, як і у випадку з рівнем зайнятості та безробіття, відповідний вплив не є надто значимим (коефіцієнти кореляції варіюють від 0,2 до 0,35).

Побудова кривої Філліпса для України в довгостроковому періоді (рис. 6) підтвердила відсутність зав'язку між рівнями інфляції та безробіття відповідно до залежності Філліпса. Розрахунки для РП України за формулою (1) статис-

тично підтвердили відсутність чіткого зв'язку між рівнем інфляції та безробіття у довгостроковому періоді (табл. 2).

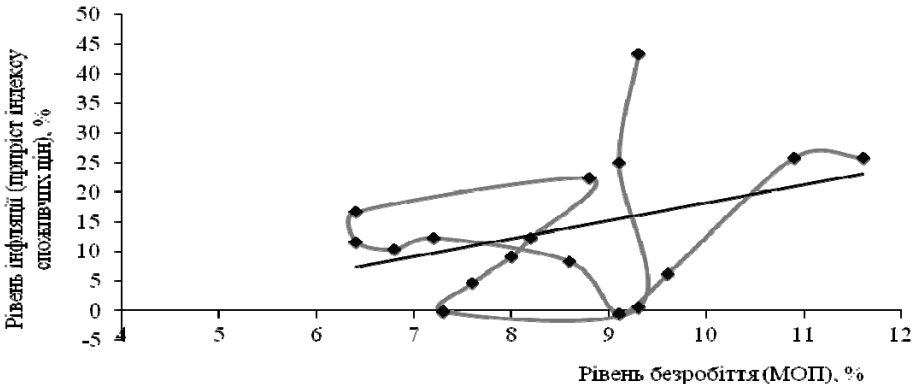


Рис. 6. Крива Філліпса для України у довгостроковому періоді (2000–2016 рр.)

Джерело: побудовано автором на основі [4]

Таблиця 2

СТАТИСТИЧНА ПЕРЕВІРКА ЗАЛЕЖНОСТІ ФІЛЛІПСА У ДОВГОСТРОКОВОМУ ПЕРІОДІ

Роки	Фактичні показники				Розрахункові показники			
	рівень інфляції[1]	рівень безробіття, %	відхилення рівня інфляції за минулий рік від рівня інфляції за поточний рік, %	рівень циклічного безробіття (відхилення поточного рівня від середнього)	рівень безробіття відповідно до рівняння Філіпса	відхилення між фактичним та розрахунковим рівнем безробіття	рівень інфляції відповідно до рівняння Філіпса	відхилення між фактичним та розрахунковим рівнем інфляції
2000	25,8	11,63	-	3,1	-	-	-	-
2001	6,1	10,95	19,7	2,5	28,2	-17,3	23,4	-17,3
2002	-0,6	9,63	6,7	1,1	15,2	-5,6	5,0	-5,6
2003	8,2	9,06	-8,8	0,6	-0,3	9,4	-1,2	9,4
2004	12,3	8,59	-4,1	0,1	4,4	4,2	8,1	4,2
2005	10,3	7,18	2	-1,3	10,5	-3,3	13,6	-3,3
2006	11,6	6,81	-1,3	-1,7	7,2	-0,4	12,0	-0,4
2007	16,6	6,35	-5	-2,2	3,5	2,9	13,8	2,9
2008	22,3	6,36	-5,7	-2,1	2,8	3,6	18,7	3,6
2009	12,3	8,84	10	0,3	18,5	-9,7	22,0	-9,7
2010	9,1	8,5	3,2	0,0	11,7	-3,2	12,3	-3,2
2011	9,1	8	0	-0,5	8,5	-0,5	9,6	-0,5
2012	4,6	7,6	4,5	-0,9	13,0	-5,4	10,0	-5,4
2013	-0,2	7,3	4,8	-1,2	13,3	-6,0	5,8	-6,0
2014	0,5	9,3	-0,7	0,8	7,8	1,5	-1,0	1,5
2015	24,9	9,1	-24,4	0,6	0,0	9,1	-0,1	25,0
2016	43,3	9,3	-18,4	0,8	0,0	9,3	24,1	19,2
середнє	12,7	8,5	-	-	9,0	-	11,0	-

[1] *Наведений рівень інфляції уже включає так званий вплив «збурень пропозиції» (V)*

Адже при наявному в Україні рівні інфляції відповідно до рівняння Філліпса, варто було б очікувати суттєво вищий рівень безробіття у таких роках, як 2001, 2002, 2009, 2012 та 2013. У той же час, при наявному рівні безробіття варто було б очікувати суттєво нижчий рівень інфляції у 2003, 2004, 2015 та 2016 роках і вищий — у 2001, 2002, 2012, 2013 роках.

Побудова кривих Філліпса для короткострокового періоду (рис. 7) засвідчила, що як і для довгострокового періоду, між рівнем безробіття та інфляції в Україні існує досить стихійний зв'язок.

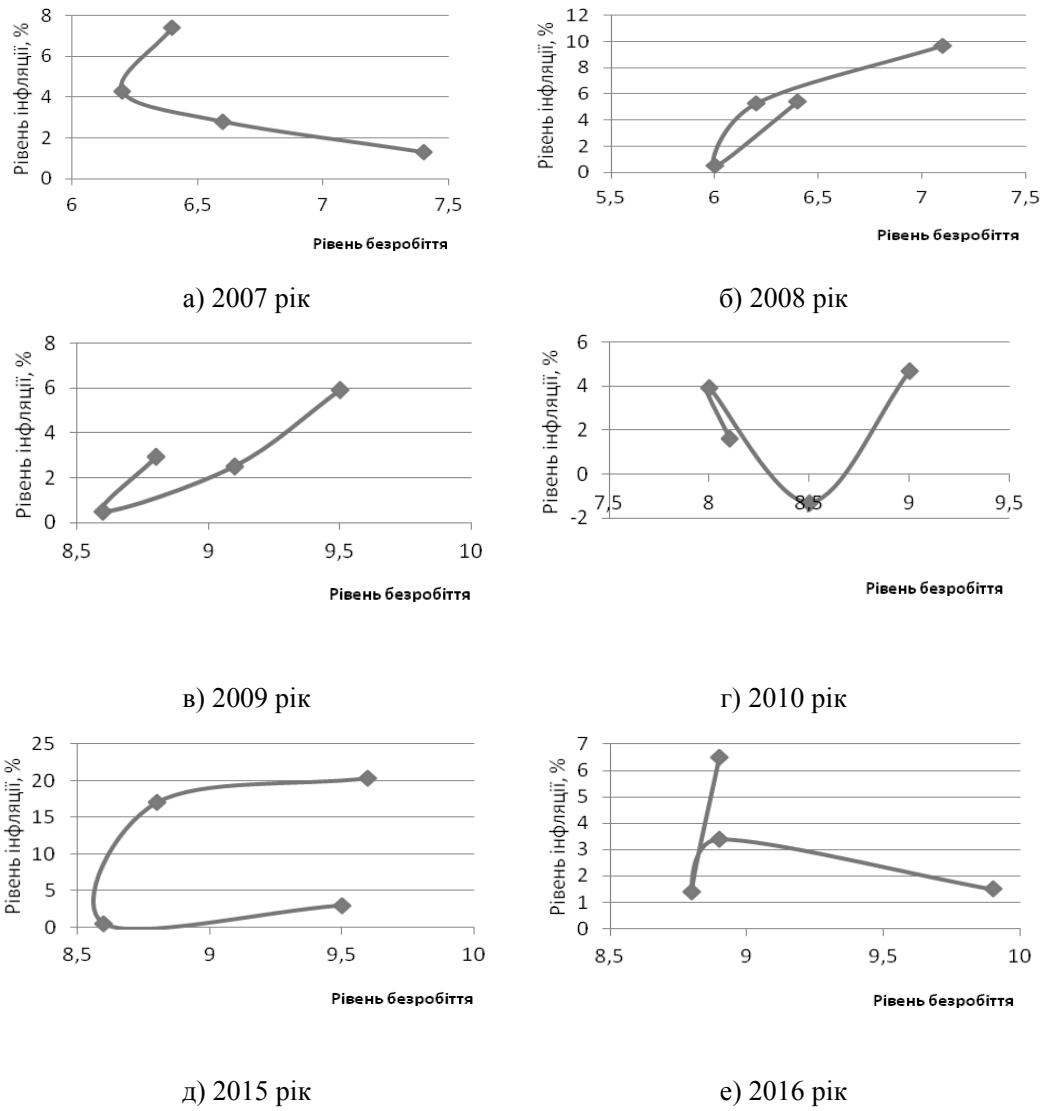


Рис. 7. Криві Філліпса для України у короткострокових періодах (за кварталами)

Джерело: побудовано автором на основі [5]

Так, якщо у 2007 р. між відповідними параметрами простежувався обернений зв'язок, що відповідав кривій Філліпса, то у 2008–2010, 2015–2016 рр. відповідний зв'язок не мав ніякої чіткої закономірності. Тобто, *прогнозувати рівень безробіття (інфляції) в Україні на основі рівняння Філліпса як у довгостроковому, так і короткостроковому періодах неможливо.*

Інфляційні процеси чинять значний вплив на рівень заробітної плати. Як свідчать статистичні дані (рис. 8), в Україні протягом 2010—2013 рр. інфляція не зумовлювала зниження як номінальної, так і реальної заробітної плати працівників. Водночас, у 2014—2015 рр. в умовах значної інфляції приріст номінальної заробітної плати був суттєво нижчим за приріст ІСЦ, а реальна заробітна плата суттєво знизилась (у 2015 р. — на 20,2 %). 2016 р. знаменувався поступовою стабілізацію інфляційних процесів, проте приріст реальної заробітної плати все одно був нижчим за приріст ІСЦ.

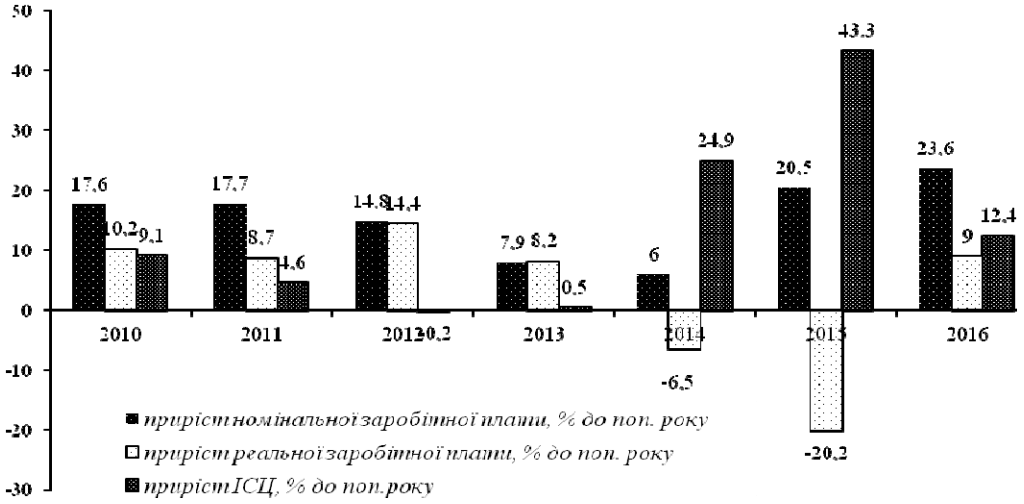


Рис. 8. Співвідношення рівня інфляції з темпами приросту реальної і номінальної середньої заробітної плати в Україні, 2010-2016 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [5]

Таким чином, інфляційні процеси зумовлюють зниження реальної заробітної плати працівників, а відтак знижують купівельну спроможність і споживчий попит.

Висновки. Високі темпи інфляції дестабілізують економічну діяльність, що виражається в зменшенні обсягів виробництва та попиту, а відтак негативно впливають на функціонуванні ринку праці. У той же час, повзуча інфляція в цілому позитивно впливає на стан економіки та ринку праці, адже є свого роду пожвавлюючим імпульсом. Для вибору пріоритетів при реалізації державної соціально-економічної політики застосовують криву Філліпса, яка відображає обернений взаємозв'язок між рівнем інфляції та безробіття в короткостроковому періоді та відсутність зв'язку між відповідними показниками — в довгостроковому періоді.

З 2014 р. в Україні відбувається розгортання інфляційної спіралі, що зумовлена підвищенням тарифів на газ, електроенергію, гарячу і холодну воду; девальвацією гривні; негативними інфляційними очікуваннями суб'єктів економіки; монетизацією дефіциту державного бюджету.

Рівень інфляції в Україні не демонструє наявності щільного зв'язку із жодним показником ринку праці. Адже зростання споживчих цін в Україні обумовлено в значній мірі неринковими чинниками, що стримує їх реальний вплив на функціонування ринку праці у відповідності з ринковими законами.

Побудова кривої Філліпса для України в довгостроковому та короткострокових періодах підтвердила відсутність зав'язку між рівнем інфляції та безробіття. Таким чином, вплив інфляції на національний ринок праці не можна описати на основі певних макроекономічних закономірностей. З огляду на це, прогнозувати рівень безробіття (інфляції) в Україні на основі рівняння Філліпса є неможливим. У той же час, інфляційні процеси чинять негативний вплив на рівень реальної заробітної плати.

Література

1. *Коваленко В.В.* Впив монетарних чинників на позиціювання інфляційної складової у діяльності банків: методологічні та практичні аспекти оцінювання / В.В. Коваленко, Є.В. Шепель. — Одеса: Видавництво «Атлант», 2015. —242 с.
2. *Круш П. В. Клименко О.* В. Інфляція: суть, форми та її оцінка: Навч. посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 288 с.
3. *Синюченко М. І.* Грошовий обіг та інфляція в умовах ринкової трансформації економіки України: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01 — економічна теорія / М. І. Синюченко ; Інститут економіки НАН України. ─ Київ, 2003.
4. Індекс споживчих цін, показники ринку праці, заробітної плати: статистичні дані // Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/
5. Аналітичний огляд ринку облігацій України за 2015 рік НРА «Рюрик» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://rurik.com.ua/documents/research/bonds_4_kv_2015.pdf.

References

1. Kovalenko V. V. (2015) Vpyv monetarnykh chynnykiv na pozytsiiuvannia infliatsiinoi skladovoi u diialnosti bankiv: metodolohichni ta praktychni aspekty otsiniuvannia [Influence of Monetary Factors on Positioning of the Influential Component in Banking Activities: Methodological and Practical Aspects of Evaluation], Odesa, Ukraine.
2. Krush P. V. Klymenko O. V. (2010) Infliatsiia: sut, formy ta yii otsinka [Inflation: the essence, the form and its estimation], Kyiv, Ukraine.
3. Syniuchenko M.I. (2002) «Monetary circulation and inflation in the conditions of the market transformation of the Ukrainian economy», Abstract of Ph.D. dissertation, economic theory, Syniuchenko Maiia, Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

4. State Statistics Service of Ukraine (2016). «Indeks spozhyvchykh tsin, pokaznyky rynku pratsi, zarobitnoi platy: statystychni dani» [Consumer Price Index, Labor Market Indicators, Wages: Statistical Data], Ukraine.

5. NRA "Rurik" (2015) «Analytical review of the Ukrainian bond market for 2015», available at: http://rurik.com.ua/documents/research/ bonds_4_kv_2015.pdf.

Стаття надійшла до редакції 19.01.18 р.

УДК 331.108.4

Кир'янова О.В.
канд. екон. наук, доц.,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
kirelena@ukr.net
Кирьянова Е.В.,
канд. экон. наук, доц.,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Kiriyanova O.V.,
PhD in Economics, Associate Professor,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ВМОТИВОВАНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДО КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ МОТИВИРОВАННОСТИ К КОРПОРАТИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ESTIMATION OF MOTIVATION TO CORPORATE TRAINING

У статті розглянуто сучасні тенденції корпоративної освіти, досліджено сучасні підходи до організації навчання працівників, підкреслено важливість визначення внутрішньої мотивації працівника до навчання, визначено основні об'єктивні та суб'єктивні фактори впливу на ставлення до корпоративної освіти та запропоновано інструментарій оцінювання вмотивованості до корпоративного навчання.

В статье рассмотрены современные тенденции корпоративного обучения, исследованы современные подходы к организации обучения работников, подчеркнута важность определения внутренней мотивации работника к обучению, определены основные объективные и субъективные факторы, влияющие на отношение к корпоративному образованию и предложен инструментарий оценки мотивированности к корпоративному обучению

The article deals with modern tendencies of corporate education, modern approaches to organization of training of employees are investigated, the importance of determining the internal motivation of an employee for training has been determined, the main objective and subjective factors of influence on the attitude towards corporate education have been

© О.В. Кир'янова, 2018

determined and the tools of assessment of motivation for corporate training have been proposed. An effective system of corporate training for the vast majority of innovative organizations is one of the most important elements of corporate culture and an effective tool for ensuring continued development and competitiveness on the market. The purpose of this article is to highlight methodological approaches to assessing the subjective motivation of employees for training within the framework of the corporate educational system.

Ключові слова. Професійна освіта, корпоративне навчання, система корпоративної освіти, фактори впливу, внутрішня мотивація до навчання, діагностичний інструментарій.

Ключевые слова. Профессиональное образование, корпоративное обучение, система корпоративного обучения, факторы влияния, внутренняя мотивация к обучению, диагностический инструментарий.

Keywords. Professional education, corporate learning, corporate education system, factors of influence, internal motivation to study, diagnostic tools.

Вступ. Ефективна система корпоративного навчання для переважної більшості інноваційних організацій є одним з найважливіших елементів корпоративної культури та дієвим інструментом забезпечення безперервного розвитку та конкурентоспроможності на ринку. Саме завдяки впровадженню комплексних корпоративних програм навчання відбувається не формальне накопичення знань, а формування та відтворення унікальних корпоративних компетенцій, підвищення лояльності персоналу, посилення командної згуртованості, нарощення інтелектуального капіталу, що зрештою призводить до збільшення продуктивності персоналу організації. Водночас, існує чимало прикладів у бізнес-практиці, які демонструють неочікувано невтішні результати корпоративного навчання, незважаючи на доцільно підібрані освітні заходи. Однією з вагомих причин неефективності корпоративної освітньої програми може бути суб'єктивний чинник, а саме, низька вмотивованість персоналу до включення в корпоративний освітній процес. Відповідно, перед фахівцями з розвитку персоналу постає питання дослідження мотивації працівників до навчання.

Специфіка ринку освітніх послуг та ринку праці ґрунтовно досліджена в роботах Грішнової О.А., Герасименко О.О., Данюка В.М., Лібанової Е.М., розвиток персоналу та інтелектуальний капітал організації є сферою професійних інтересів Василик А.В., Петюха В.М., Савченка В.А. Діяльність корпоративних університетів та їхню ефективність вивчають Баніт О.В., Збрицька Т.П., Кіркпатрик Д., Курбатов С.В., Мейстер Дж., Поручник А.М., Херн Д. та інші [1; 5; 6]. Мотивації персоналу присвячено науковий доробок Бетанової І.А., Герчікова В.І., Колота А.М. [9], Мільмана В.Е., Цимбалюк С.О. Незважаючи на численні дослідження як сучасних освітніх процесів в організації, так і основних засад мотиваційного менеджменту, залишається актуальним питання діагностики вмотивованості працівників до включення в корпоративний навчальний процес.

Постановка завдання. Метою даної статті є висвітлення методичних підходів до оцінювання суб'єктивної вмотивованості працівників до навчання в рамках корпоративної освітньої системи.

Результати дослідження. Корпоративне навчання являє собою динамічний процес примноження людського капіталу організації, в процесі якого працівники розвивають компетенції, пов'язані з вирішенням виробничих проблем та застосовують в професійній діяльності знання та навики, що дозволяють орга-

нізації ефективно адаптуватися до змін зовнішнього середовища та впроваджувати інноваційні моделі діяльності, що забезпечують конкурентні переваги компанії.

Основними тенденціями корпоративного навчання у 2018 році провідні фахівці з управління персоналом визнали: створення нових дистанційних освітніх програм для віддалених команд; використання VR-технологій, тобто занурення фахівця у віртуальну професійну реальність; посилення співпраці з вищими навчальними закладами та активна участь роботодавців у підготовці молодих фахівців на всіх етапах навчання; корпоративні освітні додатки у смартфонах тощо [4].

Водночас, зауважимо, що навіть наслідування найпрогресивніших методик корпоративного навчання не є безумовною запорукою успішності освітнього процесу, адже результативність освітніх проектів значною мірою визначає саме внутрішня мотивація претендентів на навчання, сформована внаслідок комплексного впливу об'єктивних, суб'єктивнихі демографічних чинників. Отже, розробляючи інструментарій оцінювання вмотивованості працівників до навчання, нам видається доцільним дослідити та врахувати означені чинники впливу.

Серед основних мотивуючих чинників на корпоративному рівні можна виділити:

- не лише система корпоративної освіти, а й корпоративна політика в цілому, спрямовані на створення сприятливих умов для формування у працівника потреби у набутті нових знань і навичок;
- претендент на навчання усвідомлює доречність запропонованої освітньої програми та можливість застосування нових навичок на практиці у найкоротші терміни, що, в свою чергу, забезпечить додаткові фінансові зиски, розширення професійних можливостей чи кар'єрне зростання;
- організація не здійснює заміщення освітніми програмами недостатнього матеріального забезпечення персоналу, усвідомлюючи неефективність таких заходів;
- запропонована освітня програма не суперечить місії та базовим цінностям організації;
- можливість долучитися до освітніх процесів є наскрізною і диференційованою одночасно, тобто, охоплює всі категорії персоналу, однак, враховує їхню специфіку;
- участь персоналу в освітніх програмах підтримується на всіх рівнях управління, у т.ч. безпосередніми керівниками працівників, які навчаються.

Ще одним важливим чинником підвищення вмотивованості персоналу до навчання є висока довіра до провайдера освітніх послуг (зовнішнього чи внутрішньо корпоративного), що забезпечується позитивним зворотнім зв'язком від тих колег, які вже пройшли навчання; попередніми ознайомчими зустрічами з відпрацюванням основних заперечень і пересторог кандидатів на навчання; масштабними піар-заходами щодо освітніх програм всередині компанії [7].

Досліджуючи демографічні фактори впливу на внутрішню мотивацію, американські науковці Університету штату Огайо та Флоридського університету узагальнили досвід двадцятирічних емпіричних досліджень і дійшли таких висновків: ані стать, ані національність не здійснюють однозначного впливу на мотивацію до навчання; опосередковано впливає вік — чим старшими стають

працівники, тим більше вони бажають поглиблювати знання у царині своєї професійної діяльності та з більшим завзяттям навчаються; молоді фахівці в переважній більшості не готові до системного навчання, віддаючи перевагу фрагментарним та короткостроковим освітнім заходам [2].

Водночас, у кожному колективі є працівники, заздалегідь мотивовані на навчання та саморозвиток, які вирізняються такими характеристиками:

- амбітність, впевненість у власній ефективності, мотивація на досягнення успіху (на відміну від мотивації уникання невдач), прагнення досягти кращих показників;
- спрямованість на професійний саморозвиток і підвищення кваліфікації;
- інтернальність, тобто відповідальність за власні як позитивні, так і негативні результати, усвідомлення їх взаємозв'язку з власними якостями, компетенціями, діями;
- активна залученість до робочого процесу, якісне виконання посадових обов'язків, внутрішня готовність до їх розширення завдяки навчанню;
- лояльність, відданість цінностям компанії, готовність приймати участь у реалізації стратегічних планів організації;
- налаштування на кар'єрне зростання, планування кар'єрного та професійного розвитку, в т.ч. поза межами певної компанії;
- позитивний досвід попереднього корпоративного навчання тощо.

Дослідивши об'єктивні та суб'єктивні чинники, що сприяють підвищенню мотивації працівників до навчання, вважаємо за необхідне визначити фактори деструктивного впливу. Так, серед основних демотиваторів залученості фахівця до корпоративного навчального процесу можна виділити:

- понадмірне виробниче навантаження;
- напружені відносини з безпосереднім керівником тощо.
- супротив необхідності виходу із «зони комфорту»;
- тривожність;
- консерватизм, ригідність;
- гострий або хронічний стрес;
- сімейні або особистісні обставини тощо [2].

Формуючи інструментарій дослідження мотивованості працівників до корпоративного навчання, ми намагалися максимально врахувати наведені фактори впливу. Також нами було здійснено дослідження наявних діагностичних методик і проведено опитування фахівців, які безпосередньо займаються організацією та проведенням корпоративного навчання. Результати засвідчили відсутність окремого дієвого інструменту дослідження мотивації персоналу до навчання. Водночас, переважна більшість респондентів вказала на можливість оцінювання даного параметру в контексті мотиваційного профілю працівника. Відповідно, нами було критично проаналізовано такі методики: DISC, Типологія працівників за І. Бетановою, Діагностика мотиваційної структури за В. Мільманом, Методика дослідження мотиваційного профілю Ш. Річі та П. Мартін і Типологічна модель мотивації за В.І.Герчіковим (Motype).

За основу ми обрали методику В.І. Герчікова, яка, на нашу думку, має вагомі переваги порівняно з іншими інструментами. По-перше, суто організаційні зиски: прозора та спрощена процедура обробки результатів, у т.ч. можливість он-лайн тестування із миттєвим підрахунком балів за кожним мотиваційним

типом; складність у фальсифікуванні результатів і створенні «соціально бажаного» мотиваційного типу через неможливість чітко відстежити взаємозв'язок варіантів відповідей з мотиваційною шкалою [3].

Методика базується на виокремленні п'яти основних типів внутрішньої мотивації працівників (професійна, інструментальна, патріотична, господарська та люмпенізована), чотири з яких є мотивацією на досягнення успіху й одна — на уникання невдачі. Запропонована методика має такі сутнісні зиски: діагностує не змінювану, а відносно стійку в певному періоді мотиваційну модель поведінки працівника; сприяє вирішенню в першу чергу не психологічних, а управлінських завдань; надає можливість обирати найдієвіші для кожного мотиваційного типу персоналу методи та форми стимулювання і, відповідно, форми оплати праці; допомагає цілеспрямовано наймати, ротувати працівників і формувати ефективні команди фахівців; демонструє вірогідність дотримання корпоративних норм та правил, можливості встановлення неформального лідерства в колективі; висвітлює специфіку вертикальної та горизонтальної комунікації в організації; прогнозує кар'єрні очікування респондентів; визначає внутрішню мотивацію працівників до корпоративного навчання.

Так, наприклад, мотивація «професіонала» до корпоративної освіти є активною і позитивною, «партіота» — позитивною, але неактивною (за вказівкою керівника), тоді як «люмпен» вирізняється навпаки активним негативним ставленням до навчання. Для працівника з домінантним господарським типом мотивації характерною є нейтрально негативна позиція щодо навчання, яка пояснюється тяжінням до влади і впевненістю, що ніхто не зможе навчити чомусь такому, що йому досі не відомо. «Інструментал» може обрати нейтральну або пасивно негативну позицію, обґрунтовуючи це необхідністю заробляти «тут і зараз» замість того, щоб витрачати час на внески у «примарне майбутнє». З огляду на це, завдяки застосуванню означеної методики фахівець з розвитку персоналу матиме змогу оцінити рівень вмотивованості до навчання певного працівника й розробити план подальшого його розвитку [3].

Враховуючи суттєвий вплив на ставлення до навчання наведених супутніх чинників, пропонуємо додати такі діагностичні інструменти: «Психогеометрична типологія», «Тест самооцінки психічних станів Г.мАйзенка» та «Методику визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т.мХолмса та Р.мРаге». Завдяки комплексному застосуванню навених методик можна визначити вплив таких демотиваторів, як: тривожність, ригідність, агресивність, стресонавантаження, фрустрованість, особистісні обставини тощо. Одночасно, аналізуючи лідерський потенціал у поєднанні з мотиваційним типом працівника, можна визначити не лише тяжіння або супротив корпоративному навчанню, а й неформального лідера в колективі, в т.ч. деструктивного. Зауважимо, що застосування запропонованої комплексної методики діагностики вмотивованості працівників до навчання в реальних виробничих умовах сприяло виваженому вибору керівником претендентів на навчання у дворічній корпоративній програмі та прийняттю низки супутніх управлінських рішень.

Висновки. Отже, ефективна корпоративна освіта — це система накопичення і трансляції різного роду знань: управлінських, економічних, технологічних, виробничих, організаційних, етичних й інших для ефективного досягнення поставлених перед корпорацією цілей та завдань.

Зважаючи на те, що корпоративні освітні програми являють собою сукупність процесів формального і неформального навчання, які ініціюються, систематизуються, управляються і контролюються самою організацією, серед очікуваних результатів є не лише підвищення кваліфікації співробітників, але також нарощування потенціалу гнучкості, мінливості, адаптивності персоналу. Відповідно, вагомого впливу набуває рівень внутрішньої мотивації претендентів на навчання, який формується під впливом об'єктивних, суб'єктивних і демографічних факторів.

Комплексне оцінювання ставлення працівника до корпоративної освіти, організації та професійної діяльності загалом дає можливість раціонального відбору вмотивованих і лояльних компанії співробітників із врахуванням не лише зовнішніх, а й особистісних обставин. Таким чином, виважена політика розвитку та навчання персоналу забезпечує не лише високу результативність освітніх заходів, а й генерування нових знань і впровадження інновацій, підвищення лояльності співробітників і посилення згуртованості; гнучкість і конструктивність поведінки та підвищення ефективності працівників, що зумовлює посилення конкурентоздатності організації на ринку.

Література

1. *Збрицька Т.П.* Переваги створення корпоративного університету як інструмент розвитку персоналу / Т. П. Збрицька // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2013. — Вип. 1. — С. 354–358.
2. *Ізмєстьєв Д.* «Как повысить мотивацию сотрудников к обучению» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.lanit.ru/press/smi/4138/
3. *Ребров О.* «Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова» [Електронний ресурс]. –Режим доступу: http://www.delfy.biz/learn/tmg
4. *Хаммі І.* «4 тренда в корпоративном обучении в 2018 году» [Електронний ресурс]. –Режим доступу: http://neohr.ru/hr/article_post/4-trenda-v-korporativnom-obuchenii-v-2018-godu
5. *Hearn D.* An Examination of Corporate University Model [Електронний ресурс] — Режим доступу :http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Hearn721.html
6. *Meister J.* Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force. McGraw-Hill, 1998. — 256 p.
7. *Rademakers M.* Corporate Universities: Driving Force of Knowledge Innovation // The Journal of Workplace Learning. — 2005. — Vol. 17. # ½. — P. 130–136.
8. *Колот А. М.* Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань / А. М. Колот.// Стратегія розвитку України: соціологія, економіка, право. — 2008. — Вип. 1-2. — С. 502–507.
9. *Колот А.М.* Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С.16–21.

References

1. Zbrytska T.P. (2013), "Advantages of corporate university as a tool for staff development", *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen*, no. 1. — pp. 354–358.

2. The official site of Group of Companies LANIT (2002), “Kak povysy`t` moty`vacy`yu sotrudny`kov k obucheny`yu“, — available at: http://www.lanit.ru/press/smi/4138/ (Accessed 12 December 2017).

3. The official site of Consulting company "Delphi Project" (2008), — “Ty`pology`cheskaya model` moty`vacy`y` V.Y`.Gerchy`kova“, — available at: http://www.delfy.biz/learn/tmg (Accessed 10 December 2017).

4. The official site Neo HR — media space for modern HR-specialists (2013), — “4 trenda v korporaty`vnom obucheny`y` v 2018 godu“, — available at: http://www.lanit.ru/press/smi/4138/ (Accessed 21 January 2018).

5. Hearn D. “An Examination of Corporate University Model” [Online], — available at: http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Hearn721.html (Accessed 12 January 2018).

6. Meister J. (1998) Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force. McGraw-Hill.

7. Rademakers, M. (2005) “Corporate Universities: Driving Force of Knowledge Innovation”, *The Journal of Workplace Learning*, Vol. 17. # ½, pp. 130–136.

8. Kolot, AM (2008) “Innovative-intellectual factors of the development of higher education as the leading institute of knowledge economy”, *Stratehiia rozvytku Ukrainy: sotsiolohiia, ekonomika, pravo,* Vol. 1-2, pp. 502–507.

9. Kolot, A. M. “Foreign experience of material incentives for staff ”, Ukrayina: aspekti pratsi, no. 6, pp. 16–21.

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 331.101.3:331.108

Ткачук В.О.,
канд. екон. наук,
tkachuk.viacheslav@gmail.com
Вернигора Р.В.,
магістрант,
Житомирський державний технологічний університет
ruslanka0804@gmail.com
Ткачук В.А.,
канд. экон. наук,
Вернигора Р.В.,
магистрант,
Житомирский государственный технологический университет
Tkachuk V.O.,
PhD in Economics,
Vernyhora R.V.,
Master's student,
Zhytomyr State Technological University

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONTEXT OF ENSURING ECONOMIC SAFETY OF THE ENTERPRISE

Розкрито можливості вдосконалення системи управління персоналом у контексті забезпечення економічної безпеки підприємства. Обґрунтовано шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом. Наведено структуру системи управління персоналом підприємства. Встановлено залежність конкурентоспроможності підприємства від якості його персоналу.

Раскрываются возможности совершенствования системы управления персоналом в контексте обеспечения экономической безопасности предприятия. Обосновываются пути повышения эффективности системы управления персоналом. Приводится структура системы управления персоналом предприятия. Установлена зависимость конкурентоспособности предприятия от качества его персонала.

The personnel management system determines the level of labour productivity at the enterprise. It allows the enterprise to receive a stable profit. However personnel depend on economic security business. To economic threats and hazards associated with the work of employees may include inappropriate level of qualification, outflow of skilled employees, disclosure of commercial and secrets. Therefore, the quality of the personnel is an integral part of the economic security of the enterprise. Minimizing cases of violations by employees of the state of economic security requires the use of methods that will allow avoiding such threats or to compensate for the losses incurred. The purpose of the research is to reveal the possibilities of improving the personnel management system in the context of ensuring the economic security of the enterprise. Its scientific novelty is

© В.О. Ткачук, Р.В. Вернигора, 2018

connected with the importance of ensuring economic security at the enterprise, which is greatly hindered by the imperfect system of personnel management. Further research is planned to be carried out by means of substantiating effective methods of evaluating employees regarding the relation to economic information and its non-disclosure.

Ключові слова. Персонал підприємства, управління персоналом, система управління персоналом, якість персоналу, економічна безпека підприємства.

Ключевые слова. Персонал предприятия, управления персоналом, система управления персоналом, качество персонала, экономическая безопасность предприятия.

Key words. Personnel of the enterprise, personnel management, personnel management system, personnel quality, economic security of the enterprise.

Вступ. Сучасні умови функціонування підприємств обумовлені високим ступенем нестабільності, що викликає загальне зниження рівня економічної безпеки підприємств, а отже і можливості забезпечення їх сталого розвитку. Стає зрозуміло, що поступальний розвиток, стабільний прибуток і утримання підприємством конкурентних позицій вимагають від його керівництва оптимізації віддачі від вкладень у матеріальні, фінансові, інформаційні, технологічні, людські та інші ресурси виробництва. Коли підприємство насправді цікавить лояльне відношення персоналу, його місія, клімат і настрої обов'язково відбиваються на показниках із праці.

Управління персоналом — це діяльність, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і індивідуальних. Так як однією з цілей розвитку підприємства є забезпечення його економічної безпеки, то управління персоналом є вагомим фактором цього процесу.

Проблематику функціонування системи управління персоналом підприємства розробляли вітчизняні науковці К.М. Дідур, О.І. Пащенко, Т.О. Погорєлова, І.Б. Швець, які вивчали ефективність ухвалення управлінських рішень у формуванні дієвої системи управління персоналом, розробляли методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом, розкривали зміст економічної безпеки в управлінні персоналом. Разом з тим, не вистачає прикладних досліджень впливу ефективності системи управління персоналом на рівень економічної безпеки підприємства. Останнє актуалізує розкриття обраної теми.

Постановка завдання. Метою дослідження є розкриття можливостей удосконалення системи управління персоналом у контексті забезпечення економічної безпеки підприємства.

Результати дослідження. Проявом ефективності виробництва є його конкурентоздатність — це відносна комплексна характеристика, що виражає відмінність у розвитку конкретного підприємства від розвитку інших за мірою задоволення продукцією потреб споживачів і за ефективністю виробничої діяльності. Конкурентоздатність можна визначити як змогу суб'єкта господарювання зайняти та утримувати свій сегмент ринку в конкретний час. Конкурентоздатність підприємства залежить від якості вхідних ресурсів: матеріальних, фінансових, соціальних, інформаційних і людських.

Сьогодні, коли всі виробничі ресурси майже однаково доступні, формування стійкої конкурентної позиції підприємства досягається, насамперед, ефективністю управління людськими ресурсами (або персоналом). Адже більшість речей залежить від працівників, від рівня їхньої кваліфікації, практичних уміння і бажання працювати.

Загалом управління персоналом становить сферу практичної діяльності з розробки та впровадження організаційно-економічних, адміністративних, правових та інших важелів, способів, методів впливу на персонал із метою підвищення ефективності його роботи.

Управління персоналом на підприємстві відбувається за допомогою системи управління персоналом. Система управління персоналом представляє собою підсистему загальної системи управління підприємством, що спрямована на залучення та ефективне використання наявних працівників і заснована на виконанні специфічних функцій, розподілених серед персоналу апарату управління [1, с. 127].

Система управління персоналом, будучи частиною системи управління підприємством, є вирішальною умовою, що дозволяє забезпечити досягнення цілей підприємства та закріпити його позиції на ринку. Вона забезпечує ефективне функціонування підприємства, що наразі цілком залежить від якості його людських ресурсів. Відсутність знань і навичок використання персоналу керівником може стати значною перешкодою на шляху до забезпечення високого трудового потенціалу і на цій основі — надійності та безпеки діяльності суб'єкта господарювання [7, с. 127].

Функціональні підсистеми системи управління персоналом на підприємстві включають: умови праці (виконання умов психофізіології, ергономіки та технічної естетики праці, тобто праця повинна відповідати психофізіологічним умовам, рух органів людини має забезпечувати зручність і комфорт під час роботи, підвищувати продуктивність праці та зменшувати затрати прикладених зусиль; охорона та безпека праці — організація робочого місця має відповідати всім вимогам і нормам безпеки; охорона довкілля — роботи й продукція повинні бути безпечними для експлуатації та довкілля); трудові відносини (аналіз і регулювання групових і особистих взаємовідносин; управління конфліктами; соціально-психологічна діагностика; взаємодія керівників із профспілками); облік персоналу (приймання, звільнення і переведення працівників; професійна орієнтація); маркетинг персоналу (розробка стратегії управління персоналом; аналіз ринків праці; прогнозування потреби в кадрах; зв'язок із джерелами кадрового забезпечення); розвиток трудового потенціалу (підвищення кваліфікації; робота з кадровим резервом; планування кар'єри); стимулювання праці (розробка системи оплати праці; застосування видів нематеріальної мотивації праці); створення необхідної соціальної інфраструктури (організація харчування працівників; забезпечення належних умов охорони здоров'я і дозвілля) та ін.

Втім система управління персоналом вміщує не тільки функціональні підрозділи, що займаються роботою з персоналом, але й вище керівництво, а також керівництво функціональних підрозділів, яке виконує функції науково-технічного, виробничого, економічного керівництва, управління зовнішніми господарськими зв'язками та персоналом.

Система управління персоналом дозволяє підприємству чітко реагувати на події у зовнішньому середовищі, обирати такі варіанти поведінки, які б узгоджували його економічні процеси з вимогами господарського механізму країни. Від злагодженої роботи системи управління персоналом з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна діяльність підприємства.

Ефективність системи управління персоналом — це відношення корисного ефекту (результату) діяльності персоналу до витрат на його утримання. Ефективність управління персоналом залежить від сукупності елементів, що входять до системи (рис. 1).

З огляду на приведену структуру системи управління персоналом, її можна назвати ефективною за умов одночасної спрямованості на виконання основних функцій з управління персоналом — планування роботи з персоналом, організації праці на підприємстві, мотивування працівників до високопродуктивної роботи і звичайно контролінгу персоналу.

Ефективно функціонуюча система управління персоналом має задовольняти поточні та перспективні потреби підприємства в кадрах у розрізі професій і робіт, стимулювати формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу, активізувати навчальний потенціал підприємства для подолання розриву між професійними вимогами робочих місць і рівнем кваліфікації працівників, забезпечувати розстановку працівників на робочих місцях за схильностями та інтересами, а також сприяти розвитку їх професійних компетенцій.

Рис. 1. Структура системи управління персоналом підприємства

Проте, не зовсім коректно визначати ефективність системи управління персоналом, спираючись лише на співвідношення тих або інших економічних показників [2]. Для оцінювання ефективності системи управління персоналом, необхідно, насамперед, підібрати критерії, що дадуть змогу провести таке оцінювання. Їх вибір залежить від того, що брати за точку відліку: діяльність окремого керівника підприємства, трудові показники персоналу чи особливості окремих виконавців.

В межах одного господарюючого суб'єкта на систему управління персоналом розповсюджується вплив тих самих факторів діяльності, що й на саме підприємство, зокрема економічних загроз і небезпек. Взагалі під об'єктом економічної безпеки розуміється все те, на що спрямовані зусилля керівництва підприємства щодо забезпечення безпеки: різноманітні види діяльності підприємства; майно та ресурси підприємства; персонал підприємства, його керівники, акціонери, власники, структурні підрозділи, служби, партнери, які володіють інформацією, що становить комерційну таємницю [3, с. 24].

Проведені дослідження дозволили виділити фактори загроз і небезпек, що пов'язані з роботою персоналу підприємства, а саме [3, с. 39; 6, с. 95]:

– невідповідний рівень кваліфікації працівників, освітній рівень керівників;
– недостатня сумісність співробітників служби персоналу;
– низька якість професійного підбору кадрів;
– невірна оцінка кваліфікації персоналу та його низька компетентність;
– наявність неефективної системи мотивації персоналу;
– відтік кваліфікованих працівників;
– низький рівень трудової дисципліни та самосвідомості персоналу;
– дії або бездіяльність співробітників підприємства, що суперечать інтересам його комерційної діяльності;
– смерть провідних спеціалістів і керівників;
– протиправні дії співробітників служби персоналу;
– порушення працівниками режиму збереження конфіденційної інформації.

Ці фактори характеризують окремі професійні компетенції працівників (або якість персоналу), поєднання яких може стати підґрунтям для завдання шкоди економічній безпеці суб'єкту господарювання. Тому для кожного конкурентоздатного підприємства якість персоналу є невід'ємною складової економічної безпеки, що має бути реалізована на найвищому рівні. На думку І.Б. Швець, якщо якість персоналу забезпечує достатній рівень економічної безпеки та розвитку мікроекономічних систем на підприємствах, то це призводить до автоматичної безпеки макроекономічної системи [7, с. 180].

Під якістю персоналу, як складової економічної безпеки підприємства, розуміють процес запобігання виникненню негативних впливів на економічну безпеку підприємства через ризики та загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.

Основні напрями впливу якості персоналу на економічну безпеку підприємства представлено на рис. 2:

Рис. 2. Напрями впливу якості персоналу на стан економічної безпеки підприємства

Нині підприємства відчувають зростання рівня загроз з боку власного персоналу. Такі загрози пов'язані зі збільшенням ризиків у сфері управління персоналом. Негативні наслідки цих ризиків можуть призвести не тільки до погіршення управління підприємством, але й до повної його втрати власником [4, с. 66]. Тому виникає необхідність ефективного управління персоналом підприємства.

Методи захисту від економічних загроз, що можуть бути завдані персоналом, і нейтралізації їх негативних наслідків, можна представити за такими напрямами [5, с. 162–163]: методи ухиляння від загроз (розробка схем ділової активності, що дозволяють уникати найбільші зони збитків тощо); методи компенсації (моніторинг соціально-економічної та нормативно-правової бази; боротьба з промисловим шпигунством).

Серед шляхів підвищення ефективності системи управління персоналом з метою попередження випадків, що можуть загрожувати економічній безпеці підприємства, можна виділити:

– оптимізація структури управління підприємством і його окремими підрозділами, ефективна децентралізація більшості функцій; визначення повноважень керівництва з урахуванням професійних компетенцій;

– створення умов для високопродуктивної праці, що потребує належної організації та обладнання робочих місць працівників, їх планування, забезпечення оптимальних умов праці; автоматизація і комп'ютеризація робочих місць;

– розробка інформаційної системи, що забезпечує ефективний комунікаційний зв'язок між співробітниками та підрозділами підприємства;

– застосування стилю керівництва, адекватного внутрішнім і зовнішнім чинникам, що впливають на підприємство;

– широке запровадження ініціативних форм координації діяльності усіх суб'єктів, причетних до управління персоналом на підприємстві;

– запровадження практики проведення тренінгів для молодих спеціалістів й інтенсивної підготовки на виробництві для робітників з метою ефективної їх трудової адаптації;

– матеріальне стимулювання персоналу та здійснення моніторингу заробітної плати й інших заохочувальних чинників, що дозволяє оцінювати сучасний стан проблеми, виявляти причини її виникнення, обґрунтовувати шляхи адаптації системи матеріального стимулювання; запровадження прогресивних форм нематеріального стимулювання працівників;

– залучення працівників до процесу розробки та ухвалення управлінських рішень;

– сприяння у пошуку нової роботи та підборі підходящих вакансій при неминучому звільненні (впровадження аутплейсменту);

– створення організаційної культури на підприємстві, вироблення спільних цінностей, визнаних і схвалених співробітниками.

Очевидно, що всі вони відштовхуються від позиції, що задоволений теперішніми умовами праці або звільнений без образи на колишнього роботодавця працівник буде нести найменшу загрозу в майбутньому економічній безпеці підприємства.

Висновки. Функціонування суб'єкта господарювання все помітніше детермінує ефективність управління персоналом. Системі управління персоналом, сформованій з основних функціональних і допоміжних підрозділів, вже недо-

статньо тільки відповідати поточним вимогам виробництва, забезпечуючи потребу підприємства в кадрах в розрізі професій і робіт у короткостроковій перспективі. Служба персоналу має доповнювати її тими підрозділами (секторами), до першочергових завдань яких будуть належати формування у працівників конкурентних компетенцій та їх розвиток у контексті створення оптимальних умов для забезпечення економічної безпеки на підприємстві. Цей аспект управління персоналом є вкрай важливим, оскільки прямо визначає збереження конкурентних переваг підприємства на ринку. Подальші наукові дослідження взаємозв'язку системи управління персоналом і економічної безпеки на підприємстві планується проводити шляхом обґрунтування дієвих методів оцінювання працівників щодо відношення до економічної інформації та її нерозголошення.

Література

1. *Дідур К.М.* Шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом в аграрних підприємствах / К.М. Дідур // Вісник Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету. — 2015. — №1(35). — С. 125–129.

2. *Дорошенко К.А.* Ефективність управління персоналом в організації [Електронний ресурс] / К.А. Дорошенко // Технології та дизайн. — 2015. — №3(6). — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2015_3_17. — Дата звертання: 13.09.17.

3. *Зеркалов Д.В.* Экономическая безопасность: монография / Д.В. Зеркалов. — Киев: Основа, 2011. — 586 с.

4. *Лисенко М.С.* Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М.С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. — №7. — С. 137–140.

5. *Орлик О.В.* Аналіз факторів впливу на економічну безпеку підприємств та методи захисту від загроз і нейтралізації їх наслідків / О.В. Орлик // Тренди та інновації в сучасній економіці: колективна монографія; за ред. О.С. Іванілова. — Харків: ХНУБА, 2015. — С. 154–165.

6. *Погорєлова Т.О.* Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством / Т.О. Погорєлова, Ю.І. Ігнатьєва // Вісник НТУ «ХПІ». — 2013. — №21(994). — С. 127–134.

7. *Швець І.Б.* Економічна безпека в управлінні персоналом / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. — 2009. — Випуск 36-1. — С. 179–184.

References

1. Didur, K.M. (2015), "Ways to improve the efficiency of the personnel management system in agrarian enterprises", *Visnyk Dnipropetrovskogo derzhavnogo agrarno-ekonomichnogo universytetu*, no 1(35), pp. 125–129.

2. Doroshenko, K.A. (2015), "The effectiveness of personnel management in the organization", *Tehnologii ta dyzain*, [Online], available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2015_3_17 (Accessed 13 Sept 2017).

3. Zerkalov, D.V. (2011), Ekonomicheskaya bezopasnost [Economic security], Osnova, Kyiv, Ukraine.

4. Lysenko, M.S. (2008), "Mechanism of providing personnel security of enterprises", *Formuvannya rynkovyh vidnosyn v Ukraini*, no 7, pp. 137–140.

5. Orlyk, O.V. (2015), Analiz faktoriv vplyvu na ekonomichnu bezpeku pidpryemstv ta metody zahystu vid zagroz i neytralizatsii ih naslidkiv [Analysis of factors affecting the economic security of enterprises and methods for protecting against threats and neutralizing their consequences], HNUBA, Kharkiv, Ukraine.

6. Pogorelova, T.O. (2013), "Personnel management system as the main element of enterprise management system", *Visnyk NTU «HPI»*, no 21(994), pp. 127–134.

7. Shvets, I.B. (2009), "Economic security in personnel management", *Naukovi pratsi DonNTU*, no 36-1, pp. 179–184.

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 331.101.2

Брінцева О.Г.,
канд. екон. наук.,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
o.brintseva@gmail.com
Біловус О.С.,
студентка,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
o.s.bilovus@gmail.com
Бринцева Е.Г.,
канд. экон. наук.,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Биловус О.С.,
студентка,
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко
Brintseva O.G.,
PhD in Economics,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Bilovus O.S.,
Student,
Taras Shevchenko National University of Kyiv

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

INFORMATION TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE: MODERN TRENDS

В статті досліджено питання впровадження і застосування новітніх технологій в управлінні персоналом підприємства, в світовій і вітчизняній практиці. В сучасних умовах відбувається швидкий розвиток інформаційних технологій, впровадження інноваційних наукомістких рішень і додатків у різноманітних сферах. Застосуван-

© О.Г. Брінцева, О.С. Біловус, 2018

ня новітніх розробок із використанням досягнень у сфері штучного інтелекту й робототехніки в управлінні персоналом дасть змогу значно покращити результати діяльності підприємства; це актуально й на макроекономічному рівні, адже процеси євроінтеграції й глобалізації економіки потребують врахування світових тенденцій.

В статье исследованы вопросы внедрения и применения новейших технологий в управлении персоналом в мировой и отечественной практике. В современных условиях происходит быстрое развитие информационных технологий, внедрение инновационных наукоемких решений и приложений в различных сферах. Применение новейших разработок с использованием достижений в области искусственного интеллекта и робототехники в управлении персоналом позволит значительно улучшить результаты деятельности предприятия; это актуально и на макроэкономическом уровне, ведь процессы евроинтеграции и глобализации экономики требуют учета мировых тенденций.

The various aspects of introduction and use of the modern technologies in human resource management in world and domestic practice are investigated in article. In modern conditions, there is a fast information technology development, introduction of innovative knowledge-intensive solutions and applications in various spheres. Implementation of the latest developments with use of achievements in the sphere of artificial intelligence and robotics in human resource management will allow to improve results of activity of the enterprise considerably; it is relevant also at the macroeconomic level, processes of European integration and globalization of economy demand accounting of global trends. Software applications with use of artificial intelligence can significantly facilitate HRs work in the course of development of the technologies of human resource management (search, selection of candidates for replacement of a vacant post), in activity of the consulting agencies, training of personnel, work of the employment services, the training and training centers.

Ключові слова. Управління персоналом, інформаційні технології, штучний інтелект, діджиталізація, сучасні тенденції.

Ключевые слова. Управление персоналом, информационные технологии, искусственный интеллект, диджитализация, современные тенденции.

Key words. Human resource management, information technologies, artificial intelligence, digitalization, modern trends.

Вступ. XXI століття характеризується швидким розвитком інформаційних технологій, впровадженням їх в різноманітні технічні, соціальні та економічні системи. Інформаційні технології стають дедалі розвинутішими та доступнішими, проникають у всі сфери нашого життя. Активного розвитку отримали: мобільні технології; штучний інтелект; нейронні мережі; аналітика великих масивів даних; нечіткі системи прийняття рішень. Це слід враховувати для ефективнішої роботи з управління персоналом, адже досягнення у сфері інформаційних технологій здатні відкрити якісно нові шляхи розвитку, функціонування та управління підприємством, зокрема й у процесах управління персоналом; допомогти керівнику та/або організації швидше адаптуватись до змін.

У дослідження питань підвищення ефективності управління персоналом зробили значний внесок вітчизняні та зарубіжні вчені В. Вітлінський, В. Вовк, О. Грішнова, Н. Гузь, К. Ковальчук, А. Колот, Н. Костіна, М. Осборн, А. Фельдман, К. Фрей та ін. Слід також відзначити міжнародні консалтингові компанії, які проводять дослідження щодо змін на ринку праці (Deloitte, E&Y, KPMG, Harvey Nash).

Постановка завдання. Незважаючи на велику кількість проведених досліджень, питання підвищення ефективності управління персоналом з використанням ІТ досі недостатньо розроблене і висвітлене в економічній літературі. Тож і

зараз залишається необхідність формування нових підходів для вирішення питань ефективності діяльності підприємства з напряму вдосконалення управління персоналом. Тому метою цієї роботи є аналіз теоретичних, методологічних і практичних підходів щодо комплексу програмних рішень, розроблених на основі штучного інтелекту, для управління персоналом, обґрунтування можливостей використання їх на вітчизняних підприємствах.

Результати дослідження. Із застосуванням гейміфікації, відео-співбесід, процес використання штучного інтелекту для оцінки кандидатів, рекрутингу, підбору і взаємодії персоналу всередині компанії вийшов на абсолютно новий рівень, що неможливо було й уявити ще кілька років тому.

На Заході часто застосовують вираз «tech meets HR» («технології зустрілися з HR») — це припускає таке злиття революційних технологій з процесом підбору персоналу, завдяки якому менеджерам з персоналу відкриваються нові горизонти в роботі з кандидатами. Починаючи з 2015 р. безліч компаній активно почали використовувати штучний інтелект як допоміжний фактор при роботі з кандидатами, що істотно вплинуло на швидкість розвитку цієї технології загалом.

Двигуном прогресу впливу штучного інтелекту в сфері HR є масове використання Big Data. Сьогодні більшість компаній впроваджують цифровий підхід у своїй діяльності, і покладають великі надії на інформаційні технології. Рекрутери і фахівці з персоналу визнають, що результати, отримані за допомогою аналізу Big Data, відіграють важливу роль у зниженні ризику прийняття помилкових рішень, особливо коли справа доходить до управління талантами і проектами.

Інформаційні системи з елементами штучного інтелекту дають змогу виключити дію властивих людині емоційно-вольових характеристик, що саме вже підвищує ступінь обґрунтованості й ефективності альтернативи, обраної як рішення. Більш того, інтелектуальні системи здатні [7]: 1) моделювати (імітувати) деякі властиві людині пізнавальні (когнітивні) процеси, наприклад, самонавчання, розпізнавання образів; 2) стимулювати креативне мислення людини, наприклад, шляхом формування структурних схем проблемної області. Такі властивості нових інформаційних технологій спрощують і прискорюють процедуру прийняття оптимальних управлінських рішень.

Когнітивні процеси можна згрупувати, як відомо, у такі блоки відповідно до послідовності прийому, зберігання і переробки інформації [1]: перцептивні процеси (сприйняття); мнемічні процеси (пам’ять); процеси мислення.

Відповідно, для ухвалення рішення менеджеру необхідно спочатку сприйняти інформацію, релевантну проблемній області, потім здійснити актуалізацію інформації, що зберігається в пам’яті, та її «переробку» за допомогою основних операцій мислення, і, врешті, якщо буде потрібно, підключити свої інтелектуальні здібності для продукування нових ідей чи нового бачення бізнес-задач.

Основною проблемою людського сприйняття, що впливає на швидкість прийняття й ефективність управлінських рішень, є обмеженість його обсягу.

Керівнику необхідно знати все про бізнес і його оточення. Крім того, інформація, на підставі якої керівнику доводиться приймати рішення, є неоднорідною в силу гетерогенності організації як соціотехнічної системи і зовнішнього оточення, що включає клієнтів, постачальників, конкурентів, державу і складні взаємозв’язки між суб’єктами ринку. Часто інформація, що надходить до менеджера, є частково недостовірною і неповною. Особливістю управлінської

інформації є також її сильна залежність від часового фактора. Перераховані характеристики інформації значно ускладнюють процес розпізнавання паттернів (оперативних одиниць сприйняття інформації й оперативних образів керованого об'єкта). Зняти відзначені обмеження людського сприйняття і допомагають нові інтелектуальні технології.

Функціональне призначення мнемічних процесів (пам'яті) у системах підтримки прийняття управлінських рішень полягає в забезпеченні [1]: швидкої актуалізації інформації, необхідної керівнику в конкретній ситуації; ситуативної вибірковості пам'яті (ранжуванні даних за їх значущістю); належного обсягу пам'яті і підтримки її в робочому стані при постійно зростаючій втомі; структурування одиниць (паттернів) у пам'яті відповідно до їх логічних, функціональних і семантичних взаємозв'язків; утримання в пам'яті суперечливої інформації.

У когнітивній психології встановлено, що короткочасна пам'ять людини здатна оперувати не більш ніж з 7±2 факторами [2]. Стежити за динамікою зміни великого числа взаємозалежних факторів людський мозок не в змозі.

Застосування інтелектуальних систем для зберігання й актуалізації інформації, використовуваної під час роботи з проектами, у діяльності HR (зокрема, при пошуку та підборі персоналу, проведенні співбесід) й залучення менеджерів для ефективнішого планування і координації діяльності підприємства, дозволить виявити найзначиміші взаємозалежні фактори у великих масивах даних й уникнути так званих когнітивних деформацій, які властиві пам'яті людини, до котрих належать [7]:

- ✓ евристика доступності (більш ймовірна та подія, яку легше згадати);
- ✓ евристика конкретності (більш значимою є проста і зрозуміла інформація);
- ✓ ефект Ірвіна (велика ймовірність настання бажаної події);
- ✓ евристика репрезентативності (більш ймовірна подія, яка відповідає досвіду людини).

Впровадження додатків на основі штучного інтелекту й цифрового підходу у діяльності підприємства загалом дає змогу без особливих труднощів структурувати, ранжирувати і актуалізувати надзвичайно складну і надзвичайно велику за обсягами інформацію. Такі дії необхідні для відстеження й аналізу поточного стану та пошуку шляхів підвищення ефективності різних процесів на підприємстві. Більш того, деякі інтелектуальні системи здатні зберігати інформацію у формі сценаріїв (скриптів) чи представлень, співвіднесених з конкретною ситуацією, що істотно спрощує процедуру прийняття управлінських рішень.

Найвагоміший вплив у сторону модернізації й оптимізації процесів на підприємстві застосування додатків на основі штучного інтелекту, здатне здійснити у HR. Нижче наведено розроблені і встановлені авторами способи, якими штучний інтелект може здійснити вплив у HR:

- ✓ планування співбесід із кандидатами — прикладом може бути відслідковування в соціальних мережах, коли найзручніше відправити кандидату запрошення на співбесіду, як це зробили в компанії Alexander Mann Solutions на основі інструменту Joberate;
- ✓ зручний процес підбору персоналу й комунікацій з персоналом — зараз перегляд і відбір резюме все ще продовжує посідати значне місце в роботі рекрутера. Штучний інтелект може допомогти з процесами, що потребують концентрації на деталях й уваги, а саме з попереднім відбором кандидатів;

✓ персоналізація: кожний працівник унікальний і для кожного необхідний свій стиль навчання. Сучасні світові методи і практики стають доступнішими завдяки використанню штучного інтелекту при персоналізації корпоративного навчання шляхом збору великої кількості даних про співробітників й моделювання їх поведінки. Це дає можливість відповідним чином коригувати навчальні програми і підвищувати ефективність навчання;

✓ прогнозування: швидке відслідковування показників плинності кадрів, рівня взаємодії зі співробітниками, поточного стану проектів та інших питань дозволяє зекономити кошти, час й підвищити загальну ефективність діяльності організації.

Важливість використання новітніх технологій і цифрового підходу в управлінні персоналом сучасного підприємства підкреслюють і результати останніх досліджень міжнародних консалтингових компаній. Нижче наведено деякі з них.

1) На основі тенденцій, зазначених у дослідженні Deloitte «Міжнародні тенденції в сфері управління персоналом» за 2017 р. [9; 10], та аналізу багатьох інших джерел, було визначено основні тренди в HR, а саме:

✓ перехід від систем обліку до систем залучення — це дає можливість не просто вести облік тривалості відпрацьованого робочого часу, лікарняних днів, відпустки чи запізнень, а й залучати працівників до корпоративного навчання, зокрема з метою підвищення кваліфікації;

✓ мобільність використовуваних додатків — спостерігається загальна тенденція переходу до мобільних версій різноманітних додатків, що не оминула й сферу HR, адже їх використання дозволяє підтримувати зв'язок з працівниками навіть на відстані;

✓ впровадження рішень, що базуються на аналітичних і наукових дослідженнях;

✓ використання Big Data й штучного інтелекту для управління, оцінки персоналу й в освітніх цілях — як наслідок, спостерігаються тенденції роботизації HR й використання чатботів;

✓ краудсорсинг (з англ. Crowdsourcing — мобілізація людських ресурсів за допомогою інформаційних технологій з метою вирішення бізнес-задач, державних, суспільних задач) — основна ідея цього підходу полягає в тому, що виконанням завдань займається розподілена група людей — за рахунок цього суттєво знижуються фінансові й часові затрати;

✓ радикальні зміни в рекрутингу: соціальний рекрутинг, реферальний (рекомендаційний) рекрутинг, когнітивний рекрутинг;

✓ застосування Agile-методології — гнучкого підходу до управління інноваційними проектами, що асоціюється зі своєрідною філософією та культурою сучасних компаній, орієнтованих на постійний розвиток, ефективне використання людського потенціалу й створення якісних інноваційних розробок у найкоротші строки;

✓ процес злиття HRMS (з англ. Human Resources Management System — система управління людськими ресурсами) та систем управління талантами в єдині HR платформи.

У дослідженні Deloitte 2017 р. зазначається, що роботизація, штучний інтелект, сенсори та когнитивні обчислення давно зайняли одну з центральних позицій в модернізації діяльності підприємств. Компаніям слід задіювати в роботі

не тільки штатних співробітників, особливо зважаючи на той факт, що зараз завдяки використанню комп'ютерів і програмного забезпечення це стає доступнішим. Така реструктуризація веде до зміни формату й змісту практично будь-якої роботи, й до переосмислення підходів до планування персоналу, що спостерігається вже зараз. За даними проведеного опитування: 41 % респондентів уже застосовують впроваджені когнітивні технології й штучний інтелект; ще 35 % респондентів повідомили про запуск експериментальних програм [10].

2) Дослідження Harvey Nash. Консалтингова компанія Harvey Nash ув результаті проведеного дослідження 2017 р. [12] дійшла висновку, що протягом найближчих п'яти років найбільший вплив на ринок найму персоналу здійснюватимуть технології, пов'язані зі штучним інтелектом і автоматизацією рекрутингу. Цей висновок був зроблений на основі опитування 1008 провідних HR-фахівців з понад 40 країн. Виявилося, що:

- 15 % HR-ів уже використовують у роботі штучний інтелект і технології автоматизації рекрутингу;
- ще 40 % очікують, що це відбудеться протягом найближчих 2-5 років;
- 60 % респондентів вважають, що найбільший сплеск використання нових технологій у сфері HR припав на останні роки.

Про те, що ринок HR змінюється, свідчать і обсяги інвестицій в нові HR-технології в світі. Наприклад, у 2015 р. вони склали 2,4 млрд доларів, що на 60 % більше, ніж у 2014 р. Найбільші вкладення залучають платформи для автоматизації процесу рекрутменту, системи управління талантами, додатки для командної роботи, послуги для корпоративного навчання, технології машинного навчання і технології штучного інтелекту [12].

3) Спільне дослідження Harvey Nash і KPMG (Harvey Nash / KPMG CIO Survey 2017). Дослідження серед IT-директорів, котре в 2017 р. проводилось у 19-й раз, стало наймасштабнішим за всю історію — було отримано 4498 відповідей від IT-директорів і керівників IT-підрозділів з 86 країн світу.

Можна відзначити, що в дослідженні 2017 р. керівники IT-служб говорять про те, що зараз відбувається все більше змін у таких сферах, де їх не очікували. Багато керівників перетворюють таку невизначеність у нові можливості для розвитку, що допомагає організаціям ставати гнучкішими й усе активніше використовувати цифрові технології. Інші висновки [11]: дві третини організацій переглядають свої технологічні стратегії внаслідок глобальної політичної й економічної невизначеності; 89 % організацій підтримують і збільшують інвестиції в інновації, включаючи роботизацію; цифрові стратегії широко використовуються у діяльності компаній; рівень вразливості системи кібербезпеки залишається дуже високим (незначне зменшення на 2 %); у 2016 р. жінки IT-директори значно частіше отримували підвищення заробітної плати, проте число жінок серед керівників IT-підрозділів залишається на надзвичайно низькому рівні — лише 9 %.

Висновки. Таким чином, сфера HR активно розвивається і трансформується. Процес діджиталізації відбувається зараз у багатьох інноваційних і прогресивних проектах. На це слід зважати, адже й справді програмні додатки з використанням штучного інтелекту можуть суттєво полегшити роботу HR — служб у процесі розробки технологій управління персоналом (пошуку, підборі кандидатів на заміщення вакантної посади), у діяльності консалтингових

агентств, навчанні працівників, роботі служб зайнятості, тренінгових і навчальних центрів.

Для підвищення ефективності процесу управління персоналом доцільно застосовувати сучасні інформаційні технології, зокрема ті, що можуть використовуватися керівниками і фахівцями кадрових служб при вирішенні завдань відбору персоналу, аналізу міжособистісних відносин у колективі, веденні баз даних по кадрам. Інформаційні системи дозволяють виявити рівень професійної кваліфікації працівників, їх психофізіологічні параметри, а також простежити за динамікою зміни певних характеристик, щоб виділити ті з них, які мають відхилення від загальноприйнятих норм.

Подальшого вивчення потребують процеси діджиталізації на підприємстві через використання програмних рішень на основі штучного інтелекту, мобільних додатків з підтримкою чат-ботів, застосування їх під час обробки даних моніторингу ефективності діяльності. Результати цих досліджень можуть бути корисними при проведенні консультацій і тренінгів з підвищення кваліфікації, спрямованих на підтримку і розвиток інноваційних проектів підприємства.

Література

1. Базы знаний интеллектуальных систем / Т.А. Гаврилова, В.Ф. Хорошевский. — СПб: Питер, 2000. — 384 с.
2. *Бессмертный И.А.* Искусственный интеллект — СПб.: СПбГУ ИТМО, 2010. — 132 с.
3. *Гришнова Е.А., Азьмук Н.А.* Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демография и социальная экономика. — 2014. — № 1 (21). — С. 85–94.
4. *Грішнова О.А., Костенко Т.О.* Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси / О.А. Грішнова, Т.О. Костенко // Актуальні проблеми економіки. — 2014. — № 2 (152). — С. 462–469.
5. *Грішнова О.А.* Майбутнє праці і працівника в інформаційному суспільстві / О.А. Грішнова // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25-26 квіт. 2017 р. — К. : КНЕУ, 2017. — С. 25–26.
6. *Грішнова О.А., Заїчко О.С.* Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики / О.А. Грішнова, О.С. Заїчко // Вісник економічної науки України. — № 2 (31). — 2016. — С. 52–57.
7. *Мазурець О.В.* Методи та системи штучного інтелекту [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k1113&T=03&lng=1&st=0
8. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: Монографія / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук, О.О. Олійник. — Рівне: НУВГП, 2014. — 216 с.
9. *Bersin J.* HR Technology Disruptions for 2018: Productivity, Design, and Intelligence Reign, Bersin, Deloitte Consulting LLP [Electronic resource]. — Available at: http://marketing.bersin.com/rs/976-LMP-699/images/HRTechDisruptions2018-Report-100517.pdf
10. Deloitte Global Human Capital Trends 2017 [Electronic resource]. — Available at: https://www2.deloitte.com/-us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html

11. Harvey Nash / KPMG CIO Survey 2017 [Electronic resource]. — Available at: https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/kz/pdf/cio-survey-harvey-nash-2017-us.pdf

12. Harvey Nash Group PLC Annual Report 2017 [Electronic resource]. — Available at: http://www.harveynash.com/pdf/2017-06-Harvey-Nash-AR17-FINAL.PDF

References

1. Gavrilova, T.A. and Horoshevskij V.F. (2000), Bazy znanij intellektual'nyh sistem [Knowledge bases of intelligent systems], Saint Petersburg, Russia.

2. Bessmertnyj, I.A. (2010), Iskusstvennyj intellekt [Artificial Intelligence], Saint Petersburg, Russia.

3. Gry`shnova, E.A. and Az`muk, N.A. (2014). "The development of human capital and the transformation of forms of employment: mutual influence and mutual conditioning", Demografy`ya y` socy`al`naya ekonomy`ka, no. 1(21), pp. 85–94.

4. Grishnova, O.A. and Kostenko, T.O. (2014). " Information technologies in the system of the newest factors of productivity growth: trends and paradoxes", Aktual'ni problemy ekonomiky, no. 2 (152), pp. 462–469.

5. Grishnova, O.A. (2017), "Future of work and worker in the information society", Imperatyvy ta innovatsiyni mekhanizmy zabezpechennya hidnoyi pratsi v umovakh stanovlennya novoyi ekonomiky [Imperatives and innovative mechanisms for ensuring decent work in a new economy], Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya [International scientific and practical conference], Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine, pp. 25–26.

6. Grishnova, O.A. and Zayichko, O.S. (2016), "Newest technologies in the economy of the staff: new opportunities and new challenges", Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrayiny, no. 2 (31), pp. 52–57.

7. Mazurets, O.V. (2013), "Methods and systems of artificial intelligence", available at: http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k1113&T=03&lng=1&st=0 (Accessed 30 Dec 2017).

8. Grishnova, O.A., Mishhuk, G.Yu., Olijny`k, O.O (2014). Social`na vidpovidal`nist` u trudovy`x vidnosy`nax: teoriya, prakty`ka, regulyuvannya ry`zy`kiv: Monografiya [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management Monograph], NUVGP, Rivne, Ukraine.

9. Bersin J. (2018), "HR Technology Disruptions for 2018: Productivity, Design, and Intelligence Reign, Bersin, Deloitte Consulting LLP", available at: http://marketing.bersin.com/rs/976-LMP-699/images/HRTechDisruptions2018-Report-100517.pdf (Accessed 21 Jan 2018).

10. Deloitte Global Human Capital Trends 2017 (2017), available at: https://www2.deloitte.com/-us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html (Accessed 24 Jan 2018).

11. Harvey Nash (2017), "KPMG CIO Survey 2017", available at: https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/kz/pdf/cio-survey-harvey-nash-2017-us.pdf (Accessed 16 Jan 2018).

12. Harvey Nash (2017), "Harvey Nash Group PLC Annual Report 2017", available at: http://www.harveynash.com/pdf/2017-06-Harvey-Nash-AR17-FINAL.PDF (Accessed 3 Jan 2018).

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 334:659

Олійник О.О.,
канд.екон.наук, доцент
Національний університет водного
господарства та природокористування
oliynuk_olena@ukr.net
Олейник Е.А.,
канд.экон.наук, доцент
Национальный университет водного
хозяйства и природопользования
Oliinyk, O.O.
candidate of economic sciences, docent
National University of Water Management and Natural Resources Use

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО ФАХІВЦЯ

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS AN ELEMENT OF DEVELOPING COMPETITIVE PROFESSIONAL EXCELLENCE

У статті проаналізовано сучасні соціально відповідальні практики взаємодії суб'єктів господарювання з вищими навчальними закладами України. Запропоновано основні напрями та форми співпраці між бізнесом і навчальними закладами за засадах концепції корпоративної соціальної відповідальності.

В статье проанализированы современные социально ответственные практики взаимодействия субъектов хозяйствования с высшими учебными заведениями Украины. Предложены основные направления и формы сотрудничества между бизнесом и учебными заведениями по началах концепции корпоративной социальной ответственности.

The aim of this paper is to examine the directions and forms of cooperation between business and educational institutions from the perspective of the corporate social responsibility concept. The article analyses the level of unemployment among young adults and the patterns of unemployment among young people who have recently graduated from either upper secondary or tertiary educational institutions of the 1st-4th accreditation level in Ukraine, basing on statistical information. The author has identified the obstacles faced by young professionals as they begin their career journey in the labour market. The paper has also substantiated that the modern education system that trains specialists for the Ukrainian labour market needs to be improved and further developed, in particular through the collaboration between educational institutions and businesses within the scope of social responsibility. The research has analysed the modern socially responsible practices of interaction between business entities and higher educational institutions of Ukraine. The author has determined the major forms of cooperation between business and educational institutions, in particular in the field of research and development, academic and student mobility, entrepreneurial initiatives, curriculum development, management, etc. Moreover, this paper has proved that effective interaction between businesses and educational institutions is an effective tool in the process for improving quality and raising standards in education, as well as equipping students with the skills and experiences to allow them to become leaders in their chosen careers.

Ключові слова. Корпоративна соціальна відповідальність, освіта, взаємодія, вищий навчальний заклад, зацікавлені сторони.

Ключевые слова. Корпоративная социальная ответственность, образование, взаимодействие, высшее учебное заведение, заинтересованные стороны.

© О.О. Олійник, 2018

Key words. Corporate social responsibility, education, interaction, institution of higher education, stakeholders.

Вступ. Політичні, економічні та соціальні зміни, які відбуваються в Україні, суттєво впливають на вибір пріоритетів стратегічного розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання. Сьогодні все більшого поширення набуває практика імплементації концепції соціальної відповідальності в систему корпоративного управління, що дозволяє враховувати інтереси ключових зацікавлених сторін. Особливої актуальності корпоративна соціальна відповідальність набуває для підприємств, які орієнтовані на створення та поширення власного HR-бренду як роботодавця серед студентів і молодих фахівців. Відтак, пошук інноваційних форм ефективної взаємодії між бізнесом і вищими навчальними закладами є важливим завданням сучасних наукових досліджень.

Дослідженню теоретичних засад концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та її практичній реалізації в господарській діяльності організацій присвячені роботи багатьох науковців, зокрема: Д. Баюри, О. Грішнової, В. Жуковської, В. Звонаря, А. Колота, І. Курінної, О. Лазоренко, М. Саприкіної, О. Синкової, Е. Хендриксена та ін. Однак, незважаючи на значну кількість науково-методичних досліджень у цій сфері, налагодження ефективної взаємодії між бізнесом та освітою на основі соціально відповідальних принципів не набуло широкого практичного застосування в Україні. За таких умов дослідження перспектив використання КСВ для формування співпраці між організаціями та вищими навчальними закладами з метою формування конкурентоздатного фахівця на ринку праці є актуальним науковим завданням.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження напрямів і форм співпраці між бізнесом і навчальними закладами за засадах концепції корпоративної соціальної відповідальності.

Результати дослідження. Згідно з офіційними даними Державної служби зайнятості України, рівень безробіття серед молоді до 25 років у останні роки зменшується та становитьу I квартал 2017 р. 17,7 %. Водночас значення даного показника на 0,6 % вище, чим у країнах Європейського союзу (17,1 %) [1]. Водночас слід відмітити, що динаміка непрацевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації у відсотках до загальної кількості безробітних в Україні прямує до зменшення. Так, якщо в 2013 році їхня частка становила 17 %, то в 2016 році — 15,6 % [2].

За таких умов доцільно виявити перешкоди, з якими зустрічаються молоді фахівці при виході на ринок праці. За результатами дослідження аудиторської компанії EY [3] найбільшим викликом для студентів залишається недостатній досвід роботи — його вказали 74 % респондентів. Саме тому готовність компаній брати на роботу студентів є важливим фактором вибору роботодавця для молодих кандидатів (близько 40 % учасників опитування зазначили цей критерій). Серед інших істотних перешкод при пошуку роботи — недостатній рівень знань або навичок, а також висока конкуренція на ринку праці — їх вказав кожен третій респондент. У той же час, обмежена кількість вакансій за фахом і незадовільні умови працевлаштування значно рідше згадувались учасниками опитування у 2016 році.

Що стосується думки роботодавців, то найважливішим бар'єром для прийому на роботу недавніх випускників ВНЗ є низький рівень практичної підготовки

випускників. Так вважає 59 % опитаних роботодавців за результатами дослідження Групи СКМ [4]. При цьому другу сходинку (40 % респондентів) займають завищені вимоги з боку випускників. Відсутність у випускника досвіду роботи за спеціальністю як бар'єр для працевлаштування обрали 37 % опитаних. Водночас роботодавці акцентують увагу на низькому рівні теоретичної підготовки випускників (36 %) і відсутності у випускника навичок, важливих для роботи (32 %).

Результати опитувань як випускників вищих навчальних закладів, так і роботодавців дозволяють стверджувати, що сучасна система підготовки фахівців для ринку праці України потребує удосконалення та подальшого розвитку. Особливий інтерес становить розвиток системи вищої освіти як один із факторів, що враховується при оцінці рівня конкурентоспроможності країни. З його аналізу у розрізі складових за даними Звіту з глобальної конкурентоспроможності за 2015−2016 рр. випливають такі поточні висновки:

- найвищі позиції Україна займає за рівнем охоплення населення вищою освітою (14 місце зі 140 країн) після Греції, США, Фінляндії, Німеччини та ін.;
- рівень якості освітньої системи є низьким, не відповідає високому рівню кількісних показників охоплення (54-те місце);
- найгірші показники Україна має за якістю управлінських шкіл (менеджменту, бізнес-шкіл), що є свідченням нерозвиненості цієї системи в країні і призводить до нестачі висококваліфікованих управлінців і неефективності управлінських процесів;
- показники професійної підготовки під час роботи вказують на низьку фаховість кадрів і відсутність постійного підвищення кваліфікації та навчання протягом життя [5].

Водночас удосконалення системи освіти в Україні вимагає також і те, що четверта Ціль стійкого розвитку 2016—2030 передбачає забезпечення всеохоплюючої та справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх. Зокрема, підціль 4.4 визначає до 2030 р. істотно збільшити число молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками, для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю [6].

В Україні ідея стійкого розвитку набуває стрімкого поширення, що відображається в активному впровадженні концепції соціальної відповідальності у практику бізнесу, державних і громадських організацій, закладів освіти. Зокрема принципи корпоративної соціальної відповідальності активно імплементують в систему менеджменту провідні компанії України. При цьому реалізуються два напрями КСВ: внутрішній (соціальна відповідальність стосовно власного персоналу) і зовнішній (соціальна відповідальність відносно зовнішніх стейкхолдерів) [7]. Співпраця бізнесу з вищими навчальними закладами стосується саме зовнішнього напряму КСВ. Водночас результати такої співпраці поширюються на значно ширше коло зацікавлених сторін. Для держави — це зниження безробіття та розвиток інноваційної економіки; для бізнесу — підвищення власної конкурентоздатності, залучення кваліфікованого персоналу, розвиток знань, вмінь і навичок вже наявних працівників; для закладів освіти — додаткові фінансові ресурси та практична спрямованість підготовки фахівців. Відтак, в умовах становлення національної моделі соціальної відповідальності,

особливо актуальним постає розуміння роботодавцями України ролі корпоративної соціальної відповідальності у формуванні конкурентного фахівця (табл. 1).

Таблиця 1

СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ВЗАЄМОДІЇ БІЗНЕСУ З ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ УКРАЇНИ

Суб'єкт господарювання	Практика КСВ	Результати реалізації практики
Компанія Arricano	Топ-менеджери компанії разом із незалежними бізнес-тренерами читали для студентів практичні лекції в Київському Національному університеті технологій та дизайну; розповідали про психотипи особистості, проектний менеджмент, юридичні консультації; давали практичні поради як визначити свої сильні сторони, як краще шукати роботу	В 2016 році: більше 30 годин живого спілкування лекторів із студентами; 10000 грн за перше, 7000 грн за друге та 3000 грн за третє місце грошових винагород для студентів за нові ідеї в рамках конкурсу; більше 20 студентів залучені до практичної дослідницької роботи в проектах Arricano; стажування більш ніж 10 студентів з можливістю подальшого працевлаштування
АО «AVER LEX»	Начальна програма терміном 7 тижнів, що включала практичні семінари із практикуючими юристами. Студентам пропонувалось працювати із реальними справами, розробляти алгоритми дій для клієнтів. Під час практичних занять 12 осіб створюють свої власні юридичні фірми та просувають свій бренд	6 із 12 осіб були прийняті на стажування із подальшим працевлаштуванням у провідні юридичні компанії України. Інші студенти практикуму під час опитування повідомили про значне підвищення рівня їх успішності у навчанні та про поглиблення інтересу до своєї майбутньої професії
Український оператор зв'язку lifecell	LIFECELL відкрив спеціальну телеком-лабораторію в Інституті телекомунікаційних системм НТУУ «КПІ» ім. І. Сікорського. Компанія встановила комутатор, систему живлення та сервери, які у комплексі складають повноцінну локальну мережу GSM-зв'язку. Лабораторія призначена для практичних занять, які допомагатимуть майбутнім зв'язківцям набути навиків, потрібних у великому телеком-бізнесі, а українському ринку мобільного зв'язку отримати грамотних та підготовлених спеціалістів	Телекомунікаційне обладнання та системи живлення використовуються для лабораторних робіт. Майбутні фахівці вивчають маршрутизацію, комутацію, сигналізацію та загальні принципи роботи мобільного зв'язку на реальній мережі. На переданих серверах студенти створили приватну обчислювальну «хмару» для вивчення низькорівневих принципів роботи хмарних рішень і отримання навичок системного адміністрування та автоматизації. Аспіранти налаштували сервіс для автоматичного створення обчислювальних кластерів
ТОВ «Проком»	НУБіП України та компанія ТОВ «Проком» створили сумісну навчальну лабораторію «Центр компетенцій 1С» з метою: створення платформи для системного практичного навчання та отримання досвіду використання системи «1С:Підприємство» студентами та викладачами під керівництвом фахівців-практиків; удосконалення форм зв'язку між ІТ-компаніями та навчальними закладами; розробки нових ефективних методик співпраці та підтвердження їх реальними результатами (сумісні ІТ-проекти, успішне працевлаштування випускників, реальні програми стажування та підвищення кваліфікації)	22 викладача університету пройшли курси навчання та отримали сертифікати. 5 викладачів успішно склали сертифікований іспит та отримали свідоцтво «1С: Професіонал». 29 студентів пройшли сертифіковане навчання, та отримали сертифікати, із них 12 — успішно склали сертифікований іспит та отримали свідоцтво «1С:Професіонал». 115 студентів і 22 викладачів відвідали майстер класи, презентації та інші освітні заходи. 60 студентів пройшли програму практики. Після завершення навчання влаштувалися на роботу 6 студентів

Джерело: складено автором за даними [8].

Аналіз розглянутих практик дозволяє говорити про розвиток в Україні нової форми співпраці між ВНЗ та організаціями — стратегічного партнерства — заснованого на принципах взаємовигідної співпраці в сфері проведення спільних наукових розробок, направленого на модернізацію виробництва і підвищення його конкурентоспроможності; прагненні до підвищення цільової підготовки студентів-випускників для потреб бізнесу; створенні спільних структур науково-освітнього та інноваційного профілю для здобуття конкурентних переваг як випускників, так і організацій [9].

Партнерство університетів з організаціями являє собою, з одного боку, кадрове забезпечення діяльності останніх з урахуванням виділених перспективних напрямів розвитку, а з другого, проявляється в особливій формі бізнесу, коли об'єднуються ресурси кількох суб'єктів у рамках реалізації певних проектів [10]. При цьому доцільно використовувати різні форми співпраці між бізнесом та навчальними закладами (табл. 2).

Таблиця 2

ФОРМИ СПІВПРАЦІ МІЖ БІЗНЕСОМ І НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

Форма співпраці	Сутність співпраці
Співпраця в сфері досліджень і розвитку	• співпраця у розробці спільних наукових і дослідницьких ініціатив; • проведення досліджень на контрактній основі; • надання консультаційних послуг; • кооперація у провадженні інновацій; • створення неформальних та особистих зв'язків; • публікація спільних наукових праць за участю представників освіти та дослідників організації; • підтримка студентських проектів у сфері досліджень і розвитку
Академічна мобільність	залучення викладацького складу та дослідників ВНЗ до роботи у бізнес-середовищі, а працівників організації — до діяльності в умовах ВНЗ
Студентська мобільність	створення умов для проходження студентських практик і стажувань з метою набуття практичного досвіду в сфері бізнесу та надання умов для подальшого працевлаштування
Комерціалізація результатів	• сприяння зацікавленню організацій у виведенні наукових винаходів і розробок на ринковий рівень, патентування, ліцензування; • створення посередницьких платформ між дослідницькими центрами та бізнесом, де науковці можуть розповсюдити інформацію щодо результатів своїх досліджень, а підприємці — імплементувати їх у свою діяльність
Підприємницькі ініціативи	діяльність ВНЗ спрямована на створення нових венчурів та кооперації з бізнесом для розробки інноваційної культури підприємництва
Реалізація проекту «безперервного навчання»	забезпечення ВНЗ необхідними умовами для придбання навичок, знань, додаткових кваліфікацій претендентами з бізнес-середовища, у тому числі, за межами студентського віку та на будь-якому етапі життя
Розробка навчального плану	співпраця ВНЗ та бізнесу у формуванні фіксованої програми курсів, модулів, головних і додаткових дисциплін, планів проведення гостьових лекцій делегатів з підприємств і громадських організацій для студентів бакалаврату, магістратури, докторантури та курсів підвищення кваліфікації
Управління	• включення лідерів організацій до керівництва окремих факультетів і долучення до процесу обговорення і прийняття рішень у сфері надання освітніх послуг; • представництво ВНЗ у раді директорів та участь у прийнятті бізнес-рішень

Джерело: складено автором за даними [4].

Висновки. Результати проведеного дослідження дозволяють зробити висновки, що співпраця між бізнесом і навчальними закладами на засадах концепції КСВ в Україні знаходиться на етапі свого становлення. Водночас така взаємодія на системній основі є взаємовигідною, оскільки дозволяє збільшити інвестиції у розвиток навчальних закладів, підвищити рівень престижності освіти та науки загалом, залучити необхідні висококваліфіковані кадри для роботи в організаціях, сформувати конкурентного фахівця для економіки країни, що дозволить вивести її на якісно новий рівень розвитку. Разом з тим така кооперація дозволить сформувати довіру між інститутами та об'єднати освіту, науку, бізнес і державу.

Література

1. Молодь на ринку праці [Електронний ресурс] / Державна служба зайнятості України. — Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805

2. Ринок праці у 2016 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/

3. Топ-10 самых привлекательных работодателей, по мнению студентов [Электронный ресурс] / delo.ua. — Режим доступа: https://delo.ua/education/top-10-samyh-privlekatelnyh-rabotodatelej-po-mneniju-studentov-329234/?supdated_new=1492005919

4. *Покідіна В*. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України [Електронний ресурс] / В. Покідіна. — Режим доступу : http://cost.ua/files/Universities %20and %20business_report.pdf

5. С*еменець Ю. О*. Партнерство бізнесу, держави та університетів як стратегічний ресурс інноваційного розвитку України [Електронний ресурс] / Ю. О. Семенець // Ефективна економіка. — 2016. — № 2. — Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4798

6. Цілі сталого розвитку 2016–2030 [Електронний ресурс] / Представництво ООН в Україні. — Режим доступу: http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku

7. *Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О.* Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : [монографія] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. — Рівне : НУВГП, 2014. — 216 с.

8. Практики КСВ в Україні 2016 / Під ред. Саприкіної М.; Центр «Розвиток КСВ». — К.: 2016. — 100 с.

9. *Раєвнєва О. В., Гриневич Л. В., Горохова О. І.* Сучасні напрямки розвитку взаємовідносин між вищою школою та бізнес-структурою [Електронний ресурс] / О. В. Раєвнева, Л. В. Гриневич, О. І. Горохова // Global international scientific analytical project. — Режим доступу : http://gisap.eu/ru/node/448

10. *Мачуліна І. І.* Форми мережевої інтеграції науки, освіти і бізнесу / І. І. Мачуліна // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. — 2014. — Вип. 2. — С. 123–127.

References

1. Molod' na rynku pratsi [Youth on the labor market] (n.d.). dcz.gov.ua. Available at: http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805 (Accessed 12 January 2018).

2. Rynok pratsi u 2016 rotsi [The labor market in 2016] (n.d.). ukrstat.gov.ua. available at: http://www.ukrstat.gov.ua/ (Accessed 12 January 2018).

3. Top-10 samykh pryvlekatel'nykh rabotodateley, po mnenyyu studentov [Top 10 most attractive employers, according to students] (n.d.). delo.ua. Available at: https://delo.ua/education/top-10-samyh-privlekatelnyh-rabotodatelej-po-mneniju-studentov-329234/?supdated_new=1492005919 (Accessed 12 January 2018).

4. *Pokidina, V.* Universytety ta biznes: mizhnarodnyy dosvid spivpratsi ta perspektyvy dlya Ukrayiny [Universities and business: international cooperation and perspectives for Ukraine] (n.d.). cost.ua. Available at: http://cost.ua/files/Universities %20and %20 business_report.pdf (Accessed 12 January 2018).

5. *Semenets', Yu.* (2016). Partnerstvo biznesu, derzhavy ta universytetiv yak stratehichnyy resurs innovatsiynoho rozvytku Ukrayiny [Partnership of business, state and universities as a strategic resource of Ukraine's innovation development] (n.d.). economy.nayka.com.ua. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4798 (Accessed 12 January 2018).

6. Tsili staloho rozvytku 2016–2030 [Sustainable Development Goals 2016-2030] (n.d.). un.org.ua. Available at: http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku (Accessed 12 January 2018).

7. *Hrishnova, O., Mishchuk, H., Oliynyk, O.* (2014) Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriya, praktyka, rehulyuvannya ryzykiv [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management]. Rivne: NUVHP, p. 216.

8. *Saprykina, M.* (2016). Praktyky KSV v Ukrayini 2016 [CSR Practices in Ukraine 2016]. Kyyiv, Tsentr «Rozvytok KSV», p. 100.

9. *Rayevnyeva, O., Hrynevych, L., Horokhova, O.* Suchasni napryamky rozvytku vzayemovidnosyn mizh vyshchoyu shkoloyu ta biznes-strukturoyu [Modern directions of development of relations between higher school and business structure] (n.d.). gisap.eu. Available at: http://gisap.eu/ru/node/448 (Accessed 12 January 2018).

10. *Machulina, I. (2014).* Formy merezhevoyi intehratsiyi nauky, osvity i biznesu [Forms of network integration of science, education and business]. Metodolohiya, teoriya ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspil'stva, Vyp. 20, pp. 123–127.

Стаття надійшла до редакції 25.01.18 р.

УДК 331.2

Махсма М.Б.,
канд. екон. наук, доц.,
Київський національний економічний університет
імены Вадима Гетьмана
Mahsmam@ukr.net
Махсма М.Б.,
канд. екон. наук, доц.,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Makhsma M.B.
PhD in Economics, Docent,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИМІРЮВАННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕРЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ СЕЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕНИЯ

METHODOLOGICAL ASPECTS OF MEASUREMENT OF THE LIVING STANDARDS OF RURAL POPULATION

Запропоновано методологічний підхід вимірювання рівня життя сільського населення на основі індексів регіонального людського розвитку. Визначено систему первинних індикаторів для розрахунку інтегральних індексів рівня життя сільського населення в регіональному розрізі. Надано рекомендації щодо удосконалення статистичної бази для дослідження регіональних особливостей рівня життя селян України.

Предложен методологический подход измерения уровня жизни сельского населения на основе индексов регионального человеческого развития. Определена система первичных индикаторов для расчета интегральных индексов уровня жизни сельского населения в региональном разрезе. Даны рекомендации по совершенствованию статистической базы для исследования региональных особенностей уровня жизни крестьян Украины.

The purpose of this article is to propose a methodological approach to measuring the living standards of rural population in the context of regions. The scientific novelty of the proposed methodological approach is that the standard of living of peasants is proposed to be determined by the integral index of human development. The indicated index is a medium-archetype of five generalizing indices characterizing the basic aspects of the life of the rural population: 1) demographic development; 2) development of the labor market; 3) social environment; 4) financial position; 5) living conditions. Each generalization index is based on a certain number of primary indicators that characterize the relevant aspect of life. The practical value of the proposed approach is that it allows monitoring of human development of peasants in the context of regions; to provide a scientific basis for the socio-economic policy of the state in each particular region. In addition, the methodology for constructing an integral index enables to modify both the quantity and quality of the indicators that are part of it and the number of aspects of human development.

Ключові слова. Людський розвиток, регіональний людський розвиток, рівень життя сільського населення, індекс регіонального людського розвитку сільського населення.

Ключевые слова. Человеческое развитие, региональное человеческое развитие, уровень жизни сельского населения, индекс регионального человеческого развития сельского населения.

© М.Б. Махсма, 2018

Key words. Human development, regional human development, the standard of life of the rural population, index of regional human development of the rural population.

Вступ. Досягнення європейських стандартів якості життя в Україні передбачає підвищення рівня життя населення, подолання будь-якої нерівності, вирівнювання умов і якості життя в усіх регіонах незалежно від місця проживання. У статистичній практиці, як відомо, рівень життя окрім окремих індикаторів характеризується й інтегральними показниками — індексами людського розвитку. Регіональні відмінності у рівні і якості життя населення відображаються за допомогою індексів регіонального людського розвитку. Останнім часом в Україні все більшої гостроти набуває нерівність за місцем проживання, рівня життя сільського населення дедалі більше відстає від рівня життя населення міст. Останнє зумовлює необхідність розширення інтегрального виміру людського розвитку індексами, що враховують специфіку міського та сільського способу життя.

Дослідженню різних аспектів рівня життя присвячені численні наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів: Авраамової О.М., Зельднер А.Г., Грішнової О.А., Колота А.М., Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Петрової І.Л., Черенько Л.М. і багатьох інших [1; 6; 8; 9; 17]. Особливості формування доходів та рівня життя населення у сільській місцевості досліджували: Голій Н.П., Дяконенко О.І., Дієспєров В.С., Прокопа І.В., Саблук П.Т., Месель-Веселяк В.Я., Харчук С.А., Якуба К.І. та ін. [4]. Водночас, методологічні аспекти визначення рівня життя сільського населення, його регіональної диференціації залишаються недостатньо розробленими, що й зумовило вибір теми. У 2011 р. автором було опубліковано методологічний підхід до оцінювання рівня життя сільського наелення в регіональному розрізі [10]. Істотні зміни, які відбулися у статистичній базі останніми роками зумовили необхідність удосконалення опублікованого раніше підходу.

Постановка завдання. Метою даної статті є удосконалення авторського методологічного підходу до вимірювання рівня життя сільського населення в регіональному розрізі та обгрунтування пропозицій щодо розширення та деталізації статистичної бази, необхідної для виміру індексів регіонального людського розвитку селян.

Результати дослідження. Як відомо, в Україні існує методика побудови регіональних індексів людського розвитку [11]. Разом з тим, її застосування для визначення рівня життя сільського населення в регіональному розрізі є досить проблематичним через недостатність статистичної інформації. Багатьох з 33-х показників, обраних в якості індикаторів рівня життя за 6-ма його основними аспектами, немає у статистичних збірниках, або вони не виділені по сільській місцевості в розрізі областей. Наприклад, матеріальне становище важко охарактеризувати без даних про грошові доходи та витрати домогосподарств, майнове розшарування населення, рівень і глибину бідності, забезпеченість населення автомобілями, як цього вимагає методика. Ці дані в цілому по Україні та в розрізі регіонів наводяться у статистичному збірнику «Витрати і ресурси домогосподарств України», але сільська місцевість там наведена тільки в цілому без виділення регіонального розрізу [3]. Через недосконалість існуючої статистичної бази неможливо знайти дані в розрізі областей і по ін-

ших важливих індикаторах соціального середовища. З огляду на це, узагальнення досвіду побудови індексів людського розвитку за методикою ООН, індексів регіонального розвитку за національною методикою, інших методик що використовуються для визначення рівня життя, а також ретельний аналіз наявної статистичної інформації дали підстави запропонувати методологічний підхід визначення рівня життя селян на основі індексів регіонального людського розвитку сільського населення. В основу даного методологічного підходу покладено принципи розрахунку індексів людського розвитку за національною методикою з деякими відмінностями. Пропонований методологічний підхід передбачає кілька етапів.

На першому етапі визначаються первинні індикатори рівня життя сільського населення. Відповідно до наявної статистичної бази, вони об'єднані у п'ять блоків, що характеризують основні аспекти життя сільського населення: 1) демографічний розвиток; 2) розвиток ринку праці; 3) соціальне середовище; 4) матеріальне становище; 5) умови проживання.

Важливість блоку «Демографічний розвиток» у визначенні інтегрального індексу регіонального розвитку сільського населення зумовлена демографічними проблеми скорочення сільського населення як за рахунок його природного руху, так і за рахунок міграції. Даний блок представлений показниками природного руху сільського населення (кількість народжених, кількість померлих, природний приріст населення, сумарний коефіцієнт народжуваності на одну жінку, чисельність населення у віці 60 р. і старше). Інформаційною базою для перших чотирьох показників є демографічний щорічник «Населення України» [12], для останнього «Соціальні індикатори рівня життя населення України», в яких ці показники подаються в регіональному розрізі [16]. Слід зазначити, що до 2014 р. демографічний щорічник містив значно більшу кількість показників по сільському населенню, зокрема, (коефіцієнт народжуваності, коефіцієнт смертності, природний приріст населення, коефіцієнт смертності дітей віком до одного року, середній вік, коефіцієнт шлюбності), що давало більші можливості для аналізу демографічних проблем села.

Рівень життя населення багато в чому залежить від рівня його доходів. Грошові доходи сільське населення отримує з різних джерел, одним з найважливіших з них є зайнятість у суспільному секторі. Тому від ступеня розвитку ринку праці на селі залежить, чи будуть селяни мати роботу, і чи будуть вони мати дохід від трудової діяльності. Блок «Розвиток ринку праці» характеризують такі показники: рівень зайнятості сільського населення віком (15–70 років); рівень зареєстрованого безробіття селян; рівень економічної активності; рівень економічної неактивності сільського населення віком (15–70 років); середня тривалість пошуку роботи безробітними; попит на сільськогосподарських працівників; працевлаштування у аграрних підприємствах. Логіка включення цих показників у інтегральний індекс регіонального людського розвитку селян така, що сільське господарство залишається основною сферою прикладання праці у багатьох селах, тому стан його розвитку відчутно впливає на рівень їх життя. Крім того, до складу індексу розвитку ринку праці включено показник частки господарств населення, що залучають найману працю. Статистична інформація щодо цих показників міститься в основному у статистичному збірнику «Економічна активність населення України» [7].

Показники чисельності працевлаштованих працівників у сільському господарстві а також попит на них є у статистичному збірнику «Регіони України» [15]. Останній показник відображено у статистичному бюлетні «Основні сільськогосподарські характеристики домогосподарств у сільській місцевості» [13].

Блок «Матеріальне становище» пропонується представляти показниками: середньомісячна заробітна плата штатних працівників зайнятих у сільському господарстві; заробітна плата у сільському господарстві у відсотках до середньої по економіці регіону. Ці показники відображають доходи, отримані від участі у трудовій діяльності у суспільному секторі. Інформацію про них у розрізі регіонів містить статистичний збірник «Праця України». Слід відмітити, що матеріальне становище селян формується не тільки завдяки їхній зайнятості у суспільному секторі, специфіка сільського способу життя полягає в тому, що практично кожне сільське домогосподарство має присадибну ділянку, сільськогосподарські знаряддя праці, вирощує тварин і птицю, отже займається виробництвом сільськогосподарської продукції. Вироблена продукція використовується як для власних потреб сім'ї, так і реалізується на ринку, що також впливає на матеріальний стан цих домогосподарств. Тому у блок «Матеріальне становище» включено такі показники, як: кількість землі в ОПГ у розрахунку на одне господарство; частка паїв і орендованих земель; поголів'я великої рогатої худоби, корів, свиней, птиці у розрахунку на десять господарств, а також інформація про використання основних видів сільськогосподарської техніки. Ці показники Державною службою статистики відображаються у статистичному бюлетні «Основні сільськогосподарські характеристики домогосподарств у сільській місцевості» [13].

Соціальне середовище села за наявної статистичної інформації можна охарактеризувати за допомогою показників: заборгованість із заробітної плати; рівень безробіття населення віком 15–70 р. визначений за методологією МОП; кількість народжених у матерів віком молодше 20 р.; кількість пенсіонерів, що отримують пенсії; кількість вперше визнаних інвалідами; кількість інвалідів працездатного віку; кількість громадян, що перебувають у складних життєвих обставинах та ін. Як видно з наведеного переліку, даний блок представлено показниками-дестимуляторами, тобто такими, що негативно впливають як на соціальне середовище, створюючи соціальну напругу на селі, так і на рівень життя селян загалом. Показник заборгованості із заробітної плати відображається у статистичному збірнику «Праця України», решта показників міститься у статистичному збірнику «Соціальні індикатори рівня життя населення України». На жаль, такі важливі характеристики соціального середовища як: питома вага народжених поза шлюбом; коефіцієнт розлучень; демографічне навантаження населення непрацездатного віку на 1000 осіб працездатного віку та показники смертності від хвороб системи кровообігу, від новоутворень, від зовнішніх і не уточнених причин більше не відображаються у демографічному щорічнику, що істотно звужує можливості вирішення зазначених проблем у сільській місцевості у регіональному розрізі.

Важливою складовою рівня життя людини є умови її проживання, тому до однойменного блоку увійшли показники, що характеризують забезпеченість селян житлом і показники розвитку соціально-культурно-побутової інфраструк-

тури (табл 1). Інформація за цими показниками наводиться у статистичних збірниках: «Соціальні індикатори рівня життя населення України», «Регіони України», «Заклади культури і мистецтва України» у статистичних бюлетнях: «Стан і розвиток зв'язку в Україні», «Дошкільні освітні заклади», «Загальноосвітні навчальніі заклади». Наявність торгівельних закладів, автозаправних станцій та аптек і аптечних пунктів міститься у статистичному збірнику «Мережа роздрібних торговельних підприємств».

Таблиця 1

СИСТЕМА ІНДИКАТОРІВ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНАЛЬНОМУ РОЗРІЗІ

№ з/п	Групи індикаторів	Назва показника	Стим./ Дестим.
1	**Демографічний розвиток**	Кількість народжених, тис. ос.	Стим.
		Кількість померлих, тис. ос.	Дестим.
		Природний приріст, тис. ос.	Стим.
		Сумарний коефіцієнт народжуваності, на 1 жінку	Стим.
		Чисельність населення у віці 60 р. і старше, тис. ос.	Дестим.
2	**Розвиток ринку праці**	Рівень економічної активності сільського населення, %	Стим.
		Рівень зайнятості сільського населення, %	Стим.
		Рівень економічної неактивності сільського населення, %	Дестим.
		Рівень зареєстрованого безробіття, %	Дестим.
		Середня тривалість пошуку роботи, місяців	Дестим.
		Попит на працівників сільського господарства, осіб	Стим.
		Працевлаштувано працівників у сільське господарство, ос.	Стим.
		Частка домогосподарств, що залучають найману працю, %	Стим.
3	**Матеріальний стан** *($I_{МС}$)*	Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві, грн	Стим.
		Співвідношення середньої зарплати у с.-г. до середньої зарплати у області, %	Стим.
		Кількість землі в ОПГ на 1 господарство, га	Стим.
		з неї частка паїв та орендованих земель, %	Стим.
		Поголів'я великої рогатої худоби на 10 домогосподарств, гол.	Стим.
		Поголів'я корів на 10 домогосподарств, гол.	Стим.
		Поголів'я свиней на 10 господарств, гол.	Стим.
		Поголів'я птиці на 1 господарство, гол.	Стим.
		Частка домогосподарств, що мають трактори, %	Стим.
		Частка домогосподарств, що мають вантажні авто, %	Стим.
		Частка домогосподарств, що мають плуги, %	Стим.

Закінчення табл. 1

4	***Соціальне середовище***(*Iсс*)	Кількість народжених у матерів віком молодше 20 років, осіб	Дестим.
		Кількість пенсіонерів, осіб	Дестим.
		Заборгованість із зарплати (на 1 працівника), грн	Дестим.
		Рівень безробіття населення 15-70 р, %	Дестим.
		Кількість вперше визнаних інвалідами, осіб	Дестим.
		з низ інваліди працездатного віку, осіб	Дестим.
		Кількість громадян у складних обставинах, осіб	Дестим.
		Кількість непрацездатних з мін. доходами, яким надано грошову допомогу, осіб	Дестим.
		Середній розмір допомоги на 1 особу, грн	Стим.
		Кількість дітей віком 6-18 р., які не навчаються, осіб	Дестим.
		Кількість дітей, які навчаються у спец. закладах, осіб	Дестим.
5	**Умови проживання** *(Iуп)*	Житловий фонд, тис. м^2	Стим.
		Прийняття в експлуатацію житла, тис. м^2	Стим.
		Домашні телефонні апарати (на 100 сімей.), од.	Стим.
		Кількість радіоточок, од.	Стим.
		Кількість дошкільних закладів, од.	Стим.
		Кількість загальноосвітніх навчальних закладів, од.	Стим.
		Кількість клубних закладів, од.	Стим.
		Кількість шкіл естетичного виховання, од.	Стим.
		Бібліотечний фонд, на 100 осіб, прим.	Стим.
		Кількість спортивних споруд, од.	Стим.
		Автозаправні станції, од.	Стим.
		Забезпеченість торговими площами на 10000 нас., м^2	Стим.
		Забезпеченість аптеками та аптечними пунктами на 10000 нас., м^2	Стим.

Джерело: сформовано автором.

Другий етап методики має на меті розрахунок узагальнюючих індикаторів людського розвитку за кожним з перерахованих вище аспектів за формулою:

$$I_{kj} = \sum_{i=1}^{n} y_{ij} W_i \,, \qquad (1)$$

де y_{ij} – нормований i-й показник k-ого аспекту рівня життя населення в j-ому регіоні;

W_i — вага, з якою i-й показник враховується при розрахунку узагальнюючого показника k-ого аспекту рівня життя населення;

n — кількість показників, що використовується для оцінки k-ого аспекту рівня життя населення регіонів України.

Для забезпечення порівнюваності різнойменних показників, що використовуються у розрахунках узагальнюючих індикаторів, їх нормують. Нормування для показників-стимуляторів, тих, що позитивно впливають на підвищення рівня життя сільського населення здійснюють за формулою (2), показники-дестимулятори нормуються за формулою (3).

$$y_i = \frac{Z_i - Z_{\min}}{Z_{\max} - Z_{\min}} \tag{2}$$

$$y_i = \frac{Z_{\max} - Z_i}{Z_{\max} - Z_{\min}} \tag{3}$$

де Z_i — значення i-го показника;

Z_{max}, Z_{min} — максимальне і мінімальне значення i-го показника серед регіонів.

Вагові коефіцієнти, за якими первинні показники враховуються в узагальнюючий індикатор, визначаються за допомогою методу факторних навантажень. Розрахунковим шляхом визначається внесок кожного фактора до загальної дисперсії, що дорівнює 100 %.

На третьому етапі визначається інтегральний індекс регіонального людського розвитку сільського населення, який обчислюється як проста середньоарифметична узагальнюючих індексів за формулою (4). Оскільки не можна не погодитися з логікою, що кожний аспект людського життя однаково важливий, і не є взаємозамінним.

$$I_{рлрс} = \frac{\sum_{k=1}^{5} I_{kj}}{5}. \tag{4}$$

Як будь-яка модель, інтегральний індекс регіонального людського розвитку сільського населення є спрощеним відображенням дійсності, і числове його значення не має важливої економічної інтерпретації, разом з тим він дає можливість розмістити усі регіони країни на єдиній шкалі у ранжійованому порядку залежно від рівня життя їх населення. Тобто, на четвертому етапі на основі розрахованих інтегральних індексів людського розвитку визначається ранг (місце) кожного регіону за рівнем життя. Далі, на основі рейтингової оцінки індексу регіонального людського розвитку усі регіони поділяють на чотири групи: регіони з високим (Ірлрс 0,8 і вище), середнім (Ірлрс 0,5–0,799), низьким (Ірлрс 0,4–0,499) і дуже низьким (Ірлрс менше 0,4) рівнем життя. Таке групування областей необхідне для виявлення однорідних груп регіонів, які мають спільні проблеми з метою розробки адекватної соціально-економічної політики спрямованої на їх подолання.

Перевагами інтегрального індекса регіонального людського розвитку запропонованого в якості індикатора рівня життя сільського населення є те, що він уможливлює: моніторинг людського розвитку селян у розрізі областей; методологічно коректні порівняння областей як за інтегральним індексом, так і за узагальнюючими індексами окремих життєвих аспектів; надання наукового підґрунтя заходам державної соціально-економічної політики в кожному регіоні; змінюваність як аспектів людського розвитку, так і складу показників, що характеризують кожний аспект. Зазначена гнучкість індекса деделі стає все актуальнішою в умовах численних і постійних змін, що відбуваються у політичній, економічній, правовій, інституційній, культурній та інших сферах сучасного життя в Україні.

Слід зауважити, що значна кількість, індикаторів рівня життя таких, як: характеристика житлового фонду за площею, наявність у сільських домогосподарствах техніки; наявність у сільських населених пунктах закладів охорони здоров'я, освіти, торгівлі, Державна служба статитики подавала лише три рази у 2001, 2006 та 2014 рр. у статистичному збірнику «Соціально-економічне становище сільських населених пунктів». З такою періодичністю проводилися вибіркові обстеження сільських домогосподарств на предмет визначення рівня життя селян. Через брак коштів у 2011 р. таке обстеження не було проведене, хоча і було у планах Державної служби статистики. Разом з тим, стрімкі негативні зміни у сільській соціально-економічної сфері потребують частішого (хоча б раз у три роки) моніторингу соціально-економічних індикаторів рівня життя сільського населення.

Як відомо, Державна служба статистики України щорічно публікує індекси регіонального людського розвитку, у відповідному статистичному бюлетені [14]. Зазначений бюлетень відображає рівень життя населення в розрізі областей, але показники людського розвитку подаються в ньому без виділення сільської місцевості. Водночас, дедалі більше загострення соціально-економічних проблем на сільских територіях потребує доповнення наявного бюлетеня індексами регіонального людського розвитку, оскільки вони відображають диференціацію рівня життя сільського населення в розрізі областей. З цією метою відповідними показниками мають бути доповнені статистичні збірники: «Витрати і ресурси домогосподарств України», «Соціальні індикатори рівня життя населення», «Соціальний захист населення України», «Населення України» та інші. Особливо варто наголосити на відсутності серед наявної статистичної бази будь яких індикаторів, що характеризують стан здоров'я сільського населення його забезпеченість закладами охорони здоров'я. Так, статисичний бюлетень «Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України» містить розгорнуту інформацію і велику кількість показників щодо стану сфери охорони здоров'я, але вона подається по всьому населенню. В розрізі регіонів не виділена сільська місцевість. Дані по сільській місцевості подаються лише в цілому по країні одним рядком [5]. Тому важливо розширити зазначений збірник, переформатувати його з тим, щоб він відображав реальну ситуацію у сфері охорони здоров'я на селі у розрізі областей.

Іншим важливим аспектом рівня життя сучасної людини є її доступ до інтернет мережі та забезпеченість засобами телекомунікації. Водночас Держслужба статистики не подає інформації щодо доступу сільського населення до інтерне-

ту та його забезпеченості комп'ютерною технікою, мобільними телефонами в розрізі областей. Такі дані містяться у статистичних збірниках: «Доступ домогосподарств в Україні до інтернету» та «Наявність товарів тривалого користування», але в обох з них зазначені показники подані в цілому по країні без виділення регіонального розрізу, що обмежує можливості поширення інформаційно-комунікаційних технологій на сільську місцевість.

Істотим недоліком наявної статистичної бази є відсутність інформації щодо інноваційної діяльності сільськогосподарських підприємств. Так, у статистичному бюлетні «Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах» сільське господарство зовсім проігноровано. У даному бюлетні знайшли відображення показники щодо використання ІКТ підприємств за видами економічної діяльності промисловості та інших галузей. Підприємства агросектору навіть не згадуються, що не дає можливості оцінити рівень їх інноваційного розвитку, виявити проблеми та намітити напрями розвитку інноваційної діяльності у агросекторі [2].

Висновки. Запропонований підхід є спрощеним варіантом вимірювання рівня життя сільського населення і виходить з обмеженості наявної статистичної бази. Разом з тим, інтегральний індекс регіонального людського розвитку сільського населення дає можливість порівняти рівень життя в областях за найважливішими його аспектами, виявити проблемні групи областей з тим, щоб визначити напрями покращення кожного аспекту життя. Досить обмежена кількість наявних статистичних даних, особливо за окремими аспектами життя, ускладнює відображення реального рівня життя селян і потребує розширення відповідної інформаційної бази. Без достатньої та достовірної статистичної інформації про реальну ситуацію на селі досить важко виявити специфічні проблеми соціально-економічного розвитку регіону, розробити та обґрунтувати заходи спрямовані на усунення диспропорцій у рівні розвитку сільських територій, підняти рівень життя селян в Україні.

Література

1. *Авраамова Е. М.* Риск снижения уровня благосостояния населения: стратификационный анализ [Текст] / Е. М. Авраамова // Общественные науки и современность. — 2017. — № 3. — С. 42–54.

2. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах [Текст]: стат. бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 24 с.

3. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2014 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) [Текст]. стат. збірник. ч. 1. — К. : Державна служба статистики України, 2015. — 379 с.

4. *Дяконенко О.І.* Вплив на сільське розселення зрушень у продуктивності сільської економіки [Текст] / О.І. Дяконенко // Демографія та соціальна економіка. — 2016. — № 2. — С. 76–88.

5. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2015 р. [Текст]: стат. бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 92 с.

6. *Зельднер А.Г.* На сложном пути обеспечения социально-экономического роста [Текст] / Зельднер А. Г. // Экономические науки. — 2017. — № 1. — С. 23–27.

7. Економічна активність населення України 2014 [Текст]: Стат. збірник. — К. : Державний служба статистики України, 2015. — 207 с.

8. *Колот А.М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Текст] // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–9.

9. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 316 с.

10. *Махсма М.Б.* Методологічні принципи визначення рівня життя сільського населення [Текст] / М.Б. Махсма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2011. — № 1. — С. 68–73.

11. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulations/2341/8392/8393/461156/

12. Населення України за 2015 рік [Текст]: демографічний щорічник — К. : Державна служба статистики України, 2016. — 120 с.

13. Основні сільськогосподарські характеристики домогосподарств у сільській місцевості в 2015 році [Текст]: стат. бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 81 с.

14. Регіональний людський розвиток [Текст]: стат. бюлетень. — К. : Держстат України, 2016. — 57 с.

15. Регіони України 2016 [Текст]: стат. збірник. ч. 1. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 299 с.

16. Соціальні індикатори рівня життя населення [Текст]: стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 200 с.

17. *Колот А.* Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 8. — С. 3–17.

References

1. Avraamova, E.M. (2017), “The risk of reducing the welfare of the population: stratification analysis”, Obschestvennyie nauki i sovremennost, no. 3, pp. 42–54.

2. Vykorystannya informatsiyno-komunikatsiynykh tekhnolohiy na pidpryyemstvakh. (2016) [Use of information and communication technologies at enterprises], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

3. Vytraty i resursy domohospodarstv Ukrayiny u 2014 rotsi. (2015) [Costs and resources of Ukrainian households in 2014], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

4. Dyakonenko, O. I. (2016), “Influence on rural settlement of shifts in productivity of rural economy”, Demohrafiya ta sotsial’na ekonomika, no. 2, pp. 76–88.

5. Zaklady okhorony zdorov"ya ta zakhvoryuvanist’ naselennya Ukrayiny u 2015 r. (2016) [Health care institutions and morbidity of the population of Ukraine in 2015], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

6. Zeldner, A. G. (2017), “On a complex path to ensure socio-economic growth”, Ekonomicheskie nauki, no. 1, pp. 23–27.

7. Ekonomichna aktyvnist’ naselennya Ukrayiny 2014. (2015) [Economic activity of the population of Ukraine in 2014], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

8. Kolot, A.M. (2007), “Innovative work and intellectual capital in the system of factors of formation of knowledge economy”, Ukrayina: aspekty pratsi, no. 4, pp. 4–9.

9. Libanova, E. M. (2008), Lyuds'kyy rozvytok v Ukrayini: innovatsiynyy vymir [Human development in Ukraine: innovative dimension], Institute of Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences, Kyiv, Ukraine.

10. Makhsma, M. B. (2011), "Methodological principles for determining the living standards of the rural population", Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka, no.1, pp. 68–73.

11. Kadrovik-01 (2012) "Method of measuring regional human development", available at: http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulations/2341/8392/8393/461156/ (Accessed 30 Aug 2017).

12. Naselennya Ukrayiny za 2015 rik (2016) [The population of Ukraine for 2015], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

13. Osnovni sil's'kohospodars'ki kharakterystyky domohospodarstv u sil's'kiy mistsevosti v 2015 rotsi (2015) [The main agricultural characteristics of households in rural areas in 2015], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

14. Rehional'nyy lyuds'kyy rozvytok (2016) [Regional human development], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

15. Rehiony Ukrayiny 2016 (2016) [Regions of Ukraine 2016], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

16. Sotsial'ni indykatory rivnya zhyttya naselennya (2016) [Social indicators of living standards], State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

17. Kolot A. (2013) "Modern philosophy of corporate social responsibility: the evolution of views", Ukraina: aspekty pratsi, no 8, pp. 3–17.

Стаття надійшла до редакції 19.01.18 р.

УДК 37.015.6

Подлужна Н.О.,
канд. екон. наук, доцент,
Донецький національний технічний університет,
nataliia.podluzhna@donntu.edu.ua
Подлужная Н.А.,
канд. экон. наук, доцент,
Донецкий национальный технический університет,
PodluzhnaN.O.,
Candidate of economics, Associate Professor,
Donetsk National Technical University

ВПЛИВ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗНАНЬ НА ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

ВЛИЯНИЕ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ СВОЙСТВ ЗНАНИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

THE INFLUENCE OF RESTRUCTURING KNOWLEDGE PROPERTIES ON THE FORMATION OF A NEW ECONOMY: A REGIONAL ASPECT

У статті розкрито основні властивості знань як основного драйверу соціально-економічного розвитку країни та її регіонів. Запропоновано активізацію їх прояву з метою наближення країни до стану економіки знань. Визначено вплив властивостей знань на становлення ЕЗ на усіх рівнях управління.

В статье раскрыты основные свойства знаний как основного драйвера социально-экономического развития страны и ее регионов. Предложено активизацию их проявления с целью приближения страны к состоянию экономики знаний. Определено влияние свойств знаний на формированиеэкономики знаний на всех уровнях управления.

The purpose of the research is to determine the influence of knowledge features on the process of achieving the state of the EH at the regional and state levels. The scientific novelty of the research is to substantiate the influence of knowledge features on the formation of the knowledge economy in the country and its regions. It is investigated that the main features of knowledge, which reveal its essence in economic and managerial science, is its consideration by the information nature of origin, as a result of human or enterprise experience as a product, resource and factor of production. The direct and indirect influence of each knowledge feature on the formation of the state of knowledge economy in the country and its regions has been established. The features of knowledge allow you to focus on the various processes and forms of knowledge economy in which they participate and manifest themselves in the formation of the knowledge economy. The list of processes in which knowledge is involved in the formation of the knowledge economy, contain their production, accumulation, use, distribution and investment in them. The main diversified forms of knowledge economy, which include digital, network, innovation, green and creative economics, are taken into account. Establishing the main features of knowledge and their impact on the formation of knowledge economy can form strategic and conceptual approaches to management at the state and regional levels. Further research areas will focus on identifying vectors for state and regional economic policies to promote knowledge-based development.

Ключові слова. Знання, економіка знань, досвід, економічні ресурси, економічний продукт, інформація, фактори виробництва.

© Н.О. Подлужна, 2018

Ключевые слова. Знания, экономика знаний, опыт, экономическиересурсы, экономический продукт, информация, факторы производства.

Keywords. Knowledge, knowledge economy, experience, economic resources, economic product, information, factors of production.

Вступ. Незалежно від демографічних, політичних, економічних або міжнародних тенденцій розвитку країни, які впливають на трансформацію структури ринку праці, незмінним залишається досить високий попит на компетентних і досвідчених фахівців, здатних швидко адаптуватися до сучасних змін в економічній і соціально-трудовій сферах. Такий попит може бути задоволеним виключно персоналом, який має високий рівень професійних знань, характеризується широким світоглядом, умінням ефективно розв'язувати комплексні виробничі проблеми й завдання та приймати якісні управлінські рішення. Особливо це є актуальним у динамічно мінливих умовах функціонування суб'єктів господарювання, ефективність діяльності яких вимагає нагромадження достатнього обсягу професійних знань та інформації. Саме тому виникла необхідність у розробці підходів нагромадження, управління та поширення новітніх знань, у визначенні критеріїв корисності їх використання на всіх рівнях управління. Знання, які є основою нововведень і базою для формування інтелектуального капіталу підприємства, належать до його конкурентних переваг і мають цінність як для робітника, так і для підприємства, за умови їх відповідності об'єктивним вимогам роботодавця. Нагромаджені професійні знання забезпечують робітнику можливість отримання робочого місця відповідного його рівню кваліфікації, гідного рівня оплати праці, повноцінного соціального пакету, гарантій безперервного професійного розвитку та кар'єрного зростання. Цінність знань для підприємства характеризується можливістю оптимізувати чисельність персоналу при забезпеченні постійних тенденцій зростання продуктивності праці та ринкової вартості працівників. При цьому одночасно корисність знань для робітника і підприємства посилюється та набуває центрального місця в умовах постіндустріального суспільства при побудові економіки знань (далі – ЕЗ).

Дослідженню категорії «знання» та її значення для розвитку постіндустріального типу економіки присвячено праці багатьох зарубіжних і українських науковців. У 1962 р. першим акцентував увагу на необхідності дослідження економічних аспектів управління знаннями з економічної сторони Ф. Махлуп (F. Machlup), праці якого було присвячено визначенню особливостей процесу виробництва знань в освіті, дослідженнях та розробках, комунікаціях та їх впливу на динаміку макропоказників [5]. П. Друкер (P.F. Drucker) у 1968 р. розкрив значимість знань та інформації, які зумовлюють нові орієнтири в економіки країни та визначають новітні вектори розвитку для існування інформаційного суспільства [12]. У 1973 р. Д. Белл (D. Bell) також наголошує на цінності знаннєвих ресурсів в економічному розвитку економіки країни, що обумовлює початок переходу від індустріального до постіндустріального суспільства [10]. У зв'язку з виявленням знання як нового джерела прогресу на всіх рівнях управління в 1994 р. П. Дасгупта (P. Dasgupta) та П. Девід (P. David) розкрили сутність нової економічної науки, яка заснована на знаннях [3]. О. Тоффлер (A. Toffler) і Х. Тоффлер (H. Toffler) у 2006 р. також розглядали нові джерела багатства країн та акцентували увагу на існування розумної економіки, заснованої на знаннях [21]. У 2015 р. Д. Арайа (D. Araya) розкриває парадигму становлення ЕЗ і багатоаспектність її форм прояву [1].

Отже, велика кількість наукових публікацій і досліджень, що присвячено проблемам становлення ЕЗ і визначення значення знань у процесах соціально-економічного розвитку на всіх рівнях управління, вимагає наукового узагальнення й систематизації існуючих вже положень і подальшої розробки теоретичних аспектів визначення основних підходів щодо висвітлення сутності категорії «знання», оцінки впливу знань на розвиток підприємства, на якісні та кількісні характеристики людського капіталу, що може бути здійснено за допомогою використання методів системного аналізу, узагальнення та логіки. Отже незважаючи на велику кількість публікацій, не існує єдиних підходів щодо визначення категорії «знання» з точки зору її впливу на процес становлення ЕЗ на рівні регіонів і країни.

Постановка завдання. Тому метою дослідження є обґрунтування впливу властивостей знань на процес досягнення стану ЕЗ на регіональному та державному рівнях.

Результати дослідження. У тлумачному словнику В. Даля наведено три різних підходи до визначення сутності категорії «знання». Відповідно до першого підходу, знання визначаються як стан, власність особи, яка щось знає, другого — відомості, зведення, знайомства з чимось новим і третього — пізнання, результат вчення, досвіду [11, с. 688]. Отже у наведених підходах робиться акцент на тому, що знання являються результатом навчання й досвіду та безпосередньо належать особі, що їх отримала. Наявність знань вказує на безперервну реалізацію пізнавальних процесів щодо їх придбання, оновлення та нагромадження, тобто їх трансформацію на основі отриманого досвіду та сучасних поглядів.

Знання є багатоаспектною категорією через те, що вони можуть розглядатися з точки зору інформаційного походження, як результату досвіду людини або підприємства, як продукт, ресурс і фактор виробництва.Багато визначень категорії знання побудовано на основі пояснення їх інформаційної сутності. Так, зарубіжні та українські вчені, основними серед яких є Ф. Махлуп (F. Machlup) [5], П. Друкер (P. Drucker) [12], І. Жураковська [12], А. Чухно [24], дотримуються думки, що знання та інформація є ідентичними, близькими за значенням поняття. У дослідженні Ф. Махлупа (F. Machlup) обґрунтовується, що «вся інформація — це знання» [5, с. 8]. У роботі П. Друкера (P. Drucker) знання визначаються як інформація, яка має практичну цінність та використовується для отримання конкретних результатів [12]. А. Чухно вказує на те, що поняття інформація і знання представляють єдність, при цьому, знання — це зміст інформації, а інформація — форма поширення знань [24, с. 9]. Тобто інформація потрібна для того, щоб людина могла придбати знання.

У світовій науці доведено, що інформація повинна синтезуватися та оброблятися для того, щоб стати знаннями. У дослідженні Б. Салихова, С. Артюхина, Д. Летунова знання розглядаються як «свідомо і цілеспрямовано актуалізована, узагальнена, систематизована, структурована і скоординована інформація, що представляє собою перевірений практикою й істинний результат пізнання дійсності» [15, с. 18]. У цьому визначенні акцентується увага на тому, що параметром ідентифікації знань є їх узагальнення та систематизація. При цьому актуалізація інформації та її трансформація в корисне знання ще не гарантує безпосереднього застосування цього знання в подальшому творчому процесі.

Провідна роль у придбанні знань належить людині, яка отримує значний обсяг інформації на протязі всього свого життя у повсякденній і професійній дія-

льності. І. Жураковська дає визначення знанням, як необхідної інформації, що використовується на основі визначених правил і з урахуванням відношення людини, що її переробляє (відповідно до розуміння, досвіду, ігнорування, згоди чи незгоди) [13, с. 26]. Тобто робиться акцент на тому, що людина може синтезувати інформацію, з урахуванням нагромадженого свого людського капіталу, мати свою точку зору при ставленні до неї, певним чином її сприймати, що, як наслідок, приведе до придбання нових знань.

Ще одна особливість знань полягає в тому, що їх значення посилюється, коли вони використовуються та сприяють прийняттю рішень. Особливо ця властивість підкреслює вибірковість знань персоналу підприємства. Не кожне знання буде цінним для підприємства, а тільки ті, які використовуються у роботі та сприяє досягненню виробничих цілей. Отже знання представляють собою інформацію, що знаходиться у свідомості людей та використовується для прийняття рішень або спонукає до дій [19, с. 16]. О. Перепелюкова та Н. Куліш вказують на стратегічний характер знань, який проявляється у формуванні компетенцій працівників з подальшим їх використанням при прийнятті рішень [16, с. 267]. Тобто акцентується увага на тому, що людина, яка має певний запас знань, використовує їх у необхідній ситуації при розв'язанні наявної проблеми, що характеризує управлінський акцент категорії знання. При цьому не враховується факт, що знання можуть бути неявними, прихованими та не давати ніякого керівництва до дії. Їх систематизація та накопичення дає можливість отримати нове знання, підходи до виконання виробничих завдань.

Встановлено, що у деяких дослідженнях категорії «знання» та «інформація» розглядаються як різні за змістом поняття. Так, П. Дасгупта (P. Dasgupta) та П. Девід (P. David) вважають, що інформація стає «стислою і перетвореною в повідомлення, які можуть бути легко передані» [3, с. 493]. Дійсно, за сучасних умов досягнутому стану розвитку мережевої та цифрової економіки, розвитку мережі Internet, інформація складається та ґрунтується на величезних масивах баз даних, що містять відомості про явища, конкретні факти, події, характеристики тощо. Таким чином знання можуть існувати в узагальненому вигляді без людини, тобто розглядаються як економічний продукт, унікальність якого підтверджується відповідними патентами, ліцензіями, консалтинговими послугами та ноу-хау.

І. Нонака (I. Nonaka), Ф. Бішойєр (P. Byosiere), Ч. Боруцький (C. Borucki) і Н. Конно (N. Konno) визначають, що знання відрізняються від інформації тим, що вони виникають на основі обробки існуючої та створенні нової інформації, переконань людини і дій, які забезпечують їх розповсюдження [7, с. 337–338]. О. Перепелюкова і Н. Куліш вважають, що необхідно витягати знання з наявної інформації та перетворювати її для їх отримання [16, с. 267]. Тобто акцентується увага на тому, що інформація тільки тоді стане знаннями, коли її буде перероблено, систематизовано та підтверджено достовірність. Дійсно, сутність означених категорій є дуже близькою за змістом, проте вони мають і певні розбіжності. Інформація представляє собою матеріали для аналітики та розумової діяльності людини, що у результаті породжує знання. Тобто знання можуть бути визначеними на основі інформації, яка потребує критичного осмислення, переробки, узагальнення та систематизації.

Д. Одтретч (D. Audretsch) і М. Фелдман (M. Feldman) пов'язують відмінність між знанням і інформацією з витратами просторового розповсюдження: «вар-

тість передачі інформації може бути інваріантна до відстані в той час, як вартість передачі знання, і в особливості знання особистісного (неявного) збільшується з відстанню» [2, с. 256]. П. Пател (P. Patel) і К. Певитт (K. Pavitt) стверджують, що важливість урахування просторового фактора в розгляді механізму виробництва, накопичення і розповсюдження нових знань обумовлена тим, що нове знання є неформалізованим, неявним за своєю природою [8, с. 75]. Неявність і неформалізованість знання обумовлює труднощі в його передачі у просторі та нагромадженні. Отже, сутнісна відмінність між знаннями і інформацією полягає в тому, що вартість інформації у просторовому розповсюдженні може бути незмінною, а вартість знань збільшується при передачі їх на відстань.

Ще однією відмінністю між інформацією і знаннями можна проілюструвати за критерієм корисного обсягу: «інформація стає доступною величезній кількості людей, але не може бути ретельно ними засвоєною, перетвореною у власне знання» [22, с. 50]. Іншими словами, безперервне зростання обсягів інформації не веде до відповідного нагромадження знань. Тобто інформація виступає як сукупність даних про дійсність, які несуть у собі певний зміст, а знання пов'язані зі свідомістю конкретної людини. Це продукт її ендогенної праці, де інформація є предметом перетворення, тобто мова йде про осягнення дійсності [15, с. 32]. Отже, для того, щоб інформація прийняла кінцеву форму знання, її необхідно осмислити, погодитися з нею, визнати.

Існує також розуміння, що категорії «знання» базується на взаємозв'язку її змісту з накопиченим досвідом людини, який виникає в результаті активного практичного пізнання законів об'єктивного світу і суспільної практики. Досвід приходить тоді, коли знання є практично засвоєними та здійснилася пережита подія. Досвід і знання нерозривно пов'язані між собою, оскільки досвід об'єднує все те, що відбувалося з людиною протягом її життя, і те, що вона усвідомила [22, с. 39].

На думку Дж. Пайна (B.J. Pine) та Дж. Гілмора (J.H. Gilmore) знання — це інформація, що отримана досвідним шляхом, відомості, що випробувані на досвіді й отримані завдяки ньому [9, с. 98]. Дж. Харрінгтон (J. Harington) також дотримується думки, що знання формуються на основі існуючого досвіду [23, с. 41]. Т. Давенпорт (T. Davenport), Л. Прусак (L. Prusak) вказують на те, що інформація стає знанням, через «процеси порівняння з іншими ситуаціями, визначення наслідків для прийняття рішень і дій, встановлення її зв'язків з іншою та поглядів людей про неї» [4, с. 2]. М. Полані (M. Polanyi) розкриває значення навичок, наукової вправності, майстерності, які набуваються лише практичною участю в науковій роботі, тобто підкреслює значущість досвіду при отриманні наукового знання. Він обґрунтовує єдність двох процесів — наукового дослідження і професійної освіти, які є основою розвитку людського знання, що може бути явним та неявним [18, с. 10].

Отже, знання та досвід є нерозривно пов'язаними категоріями у життєдіяльності людини. Придбаний досвід стане підґрунтям для отримання якісного і достовірного знання. Спорідненість цих двох категорій спостерігається на мікрорівні. Знання мають цінність і вартість для підприємств за рахунок того, що вони вкладені у персонал, який працює на ньому та має отриманий досвід, або виникають на основі виробничих процесів, тобто може відбуватися процес їх комерціалізації.

Наступний підхід базується на визначенні знань як певного ресурсу. Л. Федулова визначає, що знання у теоретичному і в практичному плані «стають найважливішим фундаментальним ресурсом суспільного розвитку» [22,

с. 42]. Так, П. Друкер (P. F. Drucker) стверджує, що знання є головним економічним ресурсом суспільства [12]. При цьому знання є ресурсом для розвитку підприємств, регіону, держави та суспільства, що посилює значимість процесів їх формування, нагромадження, використання та розповсюдження.

Засновник теорії постіндустріального (інформаційного) суспільства Д. Белл (D. Bell) розглядає знання та інформацію як інструменти трансформації інформаційного суспільства та стратегічні ресурси за допомогою спеціальних технологій [10, с. 35]. Він також зазначає, що «інформація виступає основним джерелом виробничих ресурсів постіндустріального суспільства, а знання залишається внутрішнім джерелом його прогресу» [10, с. 51]. Отже, знання виступають головним економічним ресурсом на всіх рівнях управління, що забезпечує йому високий рівень кваліфікації і конкурентоспроможність на ринку праці для працівника, конкурентні переваги і лідерство для підприємства, інноваційну та економічну потужність для країни.

У роботі О. Тоффлера (A. Toffler) «Революційне багатство» наведено основні риси знань з акцентуванням уваги на принциповій відмінності їх від інших ресурсів, що беруть участь у створенні багатства [21, с. 151–152]. Основними відмінностями, на думку автора, є невичерпність, нелінійність, нематеріальність, відносність, мобільність і поєднаність. Отже знання являються унікальним суспільним продуктом, витрати, ціна та вартість яких суттєво відрізняються від аналогічних показників матеріальних товарів.

Ще один підхід пов'язаний із розглядом знань як одного з факторів виробництва. Так,А. Маршалл (A. Marshall) до класичного визначення складу основних факторів виробництва Ж.-Б. Сея (J.-B. Say) (земля, капітал, праця) додав четвертий фактор — підприємницькі здібності [6, с. 182]. Формування ж постіндустріального суспільства, що у XX ст. обумовило необхідність виокремлення п'ятого фактору виробництва — інформації та знань [14; 24]. Доцільність цього кроку також пояснюється тим, що підприємства при прийнятті рішень, визначенні корпоративних, ділових і функціональних стратегій мають повинні враховувати можливий вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що є досить важливою інформацією для досягнення конкурентних переваг на національному та регіональному ринках. Забезпечення таких умов можливо при систематичному нагромадженні інформації та знань про фактори мікро- та макросередовища та їх раціональному використанні.

У підтвердження попередньої тези у роботі Л. Федулової підкреслюється, що «знання й інформація стають вагомішими за матеріальні фактори» виробництва [22, с. 42]. В. Тищенко стверджує, що «провідні країни світу сформували нову модель суспільного розвитку, яка базується на інтенсивному продукуванні та використанні нових знань, за рахунок втілення яких в освіті, технологіях, організації виробництва, товарах нині досягається від 70 до 85 % приросту їх ВВП» [20, с. 8]. Саме тому доцільно спрямовувати зусилля бізнесу на перспективний розвиток саме означеного фактору виробництва.

Отже, реструктуризація властивостей знань дозволяє встановити їх вплив прямого та непрямого характерів на досягнення країною стану ЕЗ (табл. 1). Для кожної з властивостей знань були встановлені основні процеси і диверсифіковані форми ЕЗ, в яких вони беруть участьта проявляються при формуванні ЕЗ. До переліку процесів, у яких знання беруть участь при формуванні ЕЗ, нале-

жать їх виробництво, нагромадження, використання, поширення та інвестування в них [17, с. 312]. Основними диверсифікованими формами ЕЗ є мережева, інноваційна, зелена та креативна економіки [1].

Таблиця 1

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗНАНЬ З МЕТОЮ ВИЗНАЧЕННЯ ЇХ ВПЛИВУ НА ЕЗ*

Властивості знань	Основні складові властивостей знань/їх місце серед інших компонентів	Вплив на ЕЗ		Участь у процесах ЕЗ	Найбільший прояв серед диверсифікованих форм ЕЗ
		прямого характеру	непрямого характеру		
Інформаційне походження	Наука, освіта Інформація у мережі Internet	Придбання знань на основі використання інформації у мережі Internet Можливість та відкритість навчання «Вирівнювання» асиметрії знань серед населення, суб'єктів господарювання Рівний доступ до інформації Збільшення знаннєвого потенціалу нації Впровадження та розвиток ІКТ	Вирівнювання розвитку ЕЗ у регіонах, у населених пунктах різного значення Розвиток інноваційності бізнесу Розвиток еврядування, SMART-міст Розвиток ринку праці Розвиток рівня інноваційності та ІКТ в освіті, науці й бізнесі Знаннєвий розвиток усіх галузей національної економіки Співпраця бізнесу, освіти та науки Безперервна освіта на протязі життя	Нагромадження Поширення знань Виробництво знань Обмін знань Інвестування в знання та їх поширення	Цифрова економіка Мережева економіка
Результат досвіду	Знання, навички Компетенції Професійна майстерність	Підвищення компетенцій працівників Розробка нових ідей, проектів, новітніх технологій Підвищення продуктивності праці Розвиток вітальних ресурсів	Нагромадження людського капіталу Підвищення якості людських ресурсів Підвищення добробуту населення Зростання ВВП	Виробництво знань Нагромадження знань	Інноваційна економіка Креативна економіка
Економічний ресурс	Природні Трудові, знаннєві Матеріальні Капіталь Інформаційні	Розвиток науково-технічного прогресу Переважання інтелектуальної праці над фізичною Розробка новітніх технологій Розвиток НДДКР Зростання попиту на високоякісну робочу силу	Нагромадження людського капіталу Розвиток науки та технологій Прискорення інноваційного розвитку Створення інноваційних робочих місць Зростання ступеня інноваційності діяльності суб'єктів господарювання Розвиток високотехнологічних галузей Підвищення конкурентоспроможності країни, регіонів, бізнесу Оптимізація пропорцій структури вітальних ресурсів Знаннєве зростання ВВП	Виробництво знань Нагромадження знань Інвестування в знаннєві ресурси	Інноваційна економіка Креативна економіка Зелена економіка
Фактори виробництва	Земля, праця, капітал Підприємницькі здатності, знання Інформація				
Економічний продукт	Нематеріальні активи, інтелектуальна праця Консалтингові послуги Інтелектуальна власність	Підвищення рівня ефективності комерціалізації знань Зростання доходів у вигляді отримання роялті Зростання рівня модернізації та прогресивності діяльності Зростання продуктивності праці	Зростання знаннєємностіта обсягу ВВП Зростання фінансових показників суб'єктів господарювання Збільшення ринкової вартості суб'єктів господарювання Розвиток ринку знань	Виробництво знань Поширення Інвестування в знання	Креативна економіка Інноваційна економіка

**Розроблено автором*

Висновки. Таким чином, встановлено, що знання є багатоаспектним поняттям у економічному контексті та має різні властивості, які дозволяють формувати різні стратегічні та концептуальні підходи при побудові ЕЗ на державному та регіональному рівнях. Основними властивостями знань, які розкривають його сутність в економічній та управлінській науці, є розглядання його з боку інформаційноїприроди походження, як результату досвіду людини або підприємства, як продукту, ресурсу і фактору виробництва. Отже, кожна окрема властивість знань має прямий та непрямий вплив на формування стану ЕЗ у країні та її регіонах. Властивості знань дозволяють акцентувати увагу на різних процесах і формах ЕЗ, у яких вони беруть участь і проявляють себе при формуванні ЕЗ. Це дає можливість визначити подальші напрями дослідження, які спрямовані на визначення векторів державної та регіональної економічної політики для сприяння знаннєвому розвитку.

Література

1. *Araya D.* Rethinking US Education Policy. Paradigms of the Knowledge Economy / D. Araya. — New York: Palgrave Macmillan 2015. — 184 p.
2. *Audretsch D., Feldman M.* Innovative Clusters and the Industry Life Cycle.Review of Industrial Organization 11, 1996, p. 253–273.
3. *Dasgupta, P. and David, P.A.* 1994 Toward a new economics of science. Research Policy 23(5), 487–521.
4. *Davenport Thomas*, *Prusak Lawrence*. Working Knowledge. Boston Harvard Business School Press, 1998. — P. 1–19.
5. *Machlup* F. The production and distribution of knowledge in the united states. — Princeton: Princeton University Press, New Jersey. — 1962. — 416 p.
6. *Marshall A*. Principles of Economics (8th ed.) [1890] E-Book (PDF format) is published by Liberty Fund — 627 p.
7. *Nonaka, I., Byosiere, P., Borucki, C.,* and *Konno, N.* (1994). Organizational Knowledge Creation Theory: A First Comprehensive Test. International Business Review, 337–351.
8. *Patel P, Pavitt K*. The elements of British technological competitiveness. National Institute Economic Review, 1987. Vol. 122, No. 1, pp. 72–83.
9. *Pine J., Gilmore J*. The Experience Economy. Boston Harvard Business School Press, 1998. — P. 97–105.
10. *Белл Д*. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Перевод с англ. — М.: Academia, 1999. — 956 с.
11. *Даль В*. Толковый словарь живого великорусского языка: Т. 1. — М.: Рус. яз., 1989. — 699 с.
12. *Друкер П.Ф*. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. — М.: Вільямс И.Д., 2007. — 336с.
13. *Жураковська І.С*. Управління знаннями як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства в інформаційному суспільстві / І.С. Жураковська // Проблеми науки. — 2007. — № 7. — С. 24–28.
14. *Кларк Дж. Б.* Распределение богатства / Джон Бейтс Кларк; Кол.авт. Российская Федерация. Министерство образования, Ассоц. рос. вузов. — Москва: Гелиос АРВ, 2000. — 368 с.

15. *Мулюкова Р.Р.* Некоторые особенности экономики знаний // Социально-экономические проблемы повышения эффективности воспроизводства и управления интеллектуальным капиталом: Материалы международной научно-практической конференции, 19 ноября 2008 г. — М.: Издательско-торговая корпорація «Дашков и К», 2009. — С. 31–35.

16. *Перепелюкова О. В.* Дослідження стану стратегічних знань підприємства / Перепелюкова О. В., Куліш Н. В. // БІЗНЕС-ІНФОРМ. — № 12. — 2016. — С. 265–269.

17. *Подлужна Н.О.* Систематизація підходів до визначення категорії «економіка знань» // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. — 2016. — Вип. 30. — С. 303–317.

18. *Полани М.* Личностное знание. На пути к посткритической философии. — [Благовещенск]: БГК Им. И. А. Бодуэна Де Куртенэ, 1998. — 344 с.

19. *Румізен М.* Управление знаниями. Полное руководство / М. Румізен. — М.: АСТ, Астрель, 2004. — 318 с.

20. *Тищенко В.Ф.* Економіка знань як актуальна основа сучасного розвитку України та її регіонів: монографія / В.Ф. Тищенко. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2014. — 272 с.

21. *Тоффлер Э.* Революционное богатство: как оно будет создано и как оно изменит нашу жизнь / Элвин Тоффлер, Хейди Тоффлер; [Пер. с англ. М. Султанова, И. Цыркун]. — М.: АСТ ; АСТ МОСКВА; Профиздат, 2008. — 569 с.

22. *Федулова Л.І.* Концептуальні засади економіки знань / Л.І. Федулова [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Fedulova208.pdf

23. *Харрингтон Дж., Воул Ф.* Совершенство управления знаниями / Пер с англ. А.Л. Раскина; Под ред.. А.Б. Болдина. — М.: РИА «Стандарты и качество», 2008. — 272 с.

24. *Чухно А.А.* Модернизация экономики и экономическая теория // Экономика Украины. — 2012. — №9. — С.4–12.

References

1. Araya, D. (2015), Rethinking US Education Policy. Paradigms of the Knowledge Economy, New York, Palgrave Macmillan.

2. Audretsch D., Feldman M. (1996), Innovative Clusters and the Industry Life Cycle. Review of Industrial Organization 11, p. 253–273.

3. Dasgupta, P. and David, P.A. (1994), “Toward a new economics of science», *Research Policy*, no 23(5), pp. 487–521.

4. Davenport Thomas, Prusak Lawrence (1998), Working Knowledge, Boston Harvard Business School Press, pp. 1–19.

5. Machlup F. (1962), The production and distribution of knowledge in the united states, Princeton, Princeton University Press, New Jersey.

6. Marshall A. Principles of Economics (8th ed.) (1890) E-Book (PDF format) is published by Liberty Fund.

7. Nonaka, I., Byosiere, P., Borucki, C., and Konno, N. (1994). Organizational Knowledge Creation Theory: A First Comprehensive Test. International Business Review, 337–351.

8. Patel P, Pavitt K. (1987), “The elements of British technological competitiveness”, *National Institute Economic Review*, Vol. 122, No. 1, pp. 72–83.

9. Pine Joseph, Gilmore James (1998), “The Experience Economy”, *Boston Harvard Business School Press*, p. 97–105.

10. Bell, D. (1999), Gryaduschee postindustrialnoe obschestvo. Opyit sotsialnogo prognozirovaniya [The future postindustrial society. Experience of social forecasting], Perevod s angl., Academia, Moskow, Russia.

11. Dal, V. (1989), Tolkovyiy slovar zhivogo velikorusskogo yazyika, T.1. Rus.yaz, Moskow, Russia.

12. Druker, P.F. (2007). Epoha razryiva: orientiryi dlya nashego menyayuschegosya obschestva [The Epoch of Gap: Reference Points for Our Changing Society], VIlyams I.D., Moskow, Russia.

13. Zhurakovsjka, I.S. (2007) "Knowledge management as a factor in increasing the competitiveness of enterprises in the information society", *Problemy nauky*, no 7, pp. 24–28.

14. Perepeljukova, O. V., Kulish, N. V. (2016) «Investigation of the state of strategic knowledge of the enterprise», *BIZNES-INFORM*, no 12, pp. 265–269.

15. Klark, Dzh. B. (2000) Raspredelenie bogatstva [Distribution of wealth], Ministerstvo obrazovaniya, Assots. ros.vuzov, Gelios ARV, Moskow, Russia.

16. Mulyukova, R.R. (2009) «Some features of the knowledge economy» Nekotoryie osobennosti ekonomiki znaniy, Sotsialno-ekonomicheskie problemyi povyisheniya effektivnosti vosproizvodstva i upravleniya intellektualnyim kapitalom, pp.31–35.

17. Podluzhna, N.O. (2016) "Systematization of approaches to the definition of the category "knowledge economy", *Naukovi praci Kirovoghradsjkogho nacionaljnogho tekhnichnogho universytetu, Ekonomichni nauky*, no 30, pp. 303–317.

18. Polany, M. (1998) Lychnostnoe znanye. Na puty k postkrytycheskoj fylosofyy, «Personal knowledge. On the way to postcritical philosophy». BGhK Ym. Y. A. Boduэna De Kurtenэ, Blaghoveshhensk, Russia.

19. Rumizen, M. (2004) Upravlenye znanyjamy. Polnoe rukovodstvo. AST Astrelj, Moskow, Russia.

20. Tyshhenko, V. F. (2014) Economics of knowledge as the actual basis of modern development of Ukraine and its regions: monograph, [Ekonomika znanj jak aktualjna osnova suchasnogho rozvytku Ukrajiny ta jiji reghioniv: monoghrafija], KhNEU, Kharkiv, Ukrajina.

21. Toffler, E., Toffler H. (2008) Revolyutsionnoe bogatstvo: kak ono budet sozdano i kak ono izmenit nashu zhizn [Revolutionary wealth: how it will be created and how it will change our lives], Profizdat, Moskow, Russia.

22. Fedulova, L.I. (2008), "Conceptual foundations of the knowledge economy", available at: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Fedulova208.pdf (Accessed 15.012018).

23. Harrington, Dzh., Voul, F. (2008) Sovershenstvo upravleniya znaniyami [Knowledge Management Excellence] Translated by Raskina A.L., Moskow, Russia.

24. Chuhno, A.A. (2012) "Modernization of the economy and economic theory", *Ekonomika Ukrainyi*, no 9. pp. 4–12.

Стаття надійшла до редакції 22.01.18 р.

УДК 316.4

Grynenko A.M.,
Ph.D., professor,
anatolygrinenko@ukr.net
Kyryliuk V.V.,
assistant,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Гриненко А.М.,
канд.екон.наук, професор,
Кирилюк В.В.,
асистент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
patriot28@i.ua
Гриненко А.М.,
канд.экон.наук, профессор,
Кирилюк В.В.,
ассистент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

STATE AS THE MAIN INSTITUTION OF INCREASING THE LEVEL OF SOCIAL COHESION

ДЕРЖАВА ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТИТУТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ СУСПІЛЬСТВА

ГОСУДАРСТВО КАК ОСНОВНОЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ СПЛОЧЕННОСТИ ОБЩЕСТВА

The aim of the article is to research the process of enhancing social cohesion. The main approaches to social policy of the state that enables it to influence the level of social cohesion are covered. In modern conditions social policy is universal, necessary and functionally important area of social life, especially for improving social cohesion. Main directions of the implementation of state social policy in the context of social cohesion have been researched. Changes in the policy of citizens` incomes, sector of employment, health, education, culture, housing sectors of state social policy are hihglighted. The main factors of the increase of the level of social cohesion in Ukraine have been analysed.

У статті розглянуто роль держави в процесі підвищення соціальної згуртованості суспільства. Розкрито основні підходи до соціальної політики держави, через яку держава може реально впливати на рівень соціальної згуртованості суспільства. Соціальна політика в сучасних умовах є універсальною, необхідною та функціонально значимою сферою життєдіяльності суспільства, особливо для підвищення рівня соціальної згуртованості суспільства. Вивчено основні напрямки реалізації соціальної політики держави в контексті соціальної згуртованості суспільства. Акцентовано увагу на змінах у політиці доходів громадян, сфери зайнятості населення, медичної, освітньої, культурної, житлової сфери державної соціальної політики. Проаналізовано основні фактори росту рівня соціальної згуртованості суспільства в Україні.

В статье рассматривается роль государства в процессе повышения социальной сплоченности общества. Освещены основные подходы к социальной политики государства, через которую государство может реально влиять на уровень социальной сплоченности общества. Социальная политика в современных условиях является универсальной, необходимой и функционально значимой сферой жизнедеятельности общества, особенно для повышения уровня социальной сплоченности общества. Исследованы основные направления реализации социальной политики государства в контексте социальной сплоченности общества. Акцентировано внимание на

© А.М. Гриненко, В.В. Кирилюк, 2018

изменениях в политике доходов граждан, сфере занятости населения, медицинской, образовательной, культурной, жилищной сферах государственной социальной политики. Проанализированы основные факторы роста уровня социальной сплоченности общества в Украине.

Keywords. Social inequality, social cohesion, social stratification, income inequality; social policy.

Ключові слова. Соціальна нерівність, соціальна згуртованість, соціальна стратифікація, нерівність доходів; соціальна політика.

Ключевые слова. Социальное неравенство, социальная сплоченность, социальная стратификация, неравенство в доходах; социальная политика.

Introduction. After becoming an independent state Ukraine declared course towards liberalization of social relations. Certain changes that were signs of the government's withdrawal from traditional paternalistic forms of relationship between the people and the government occurred. Pension reform and targeted types of social assistance were introduced. Centralized funds of public consumption that formed the basis of social security were terminated. Social insurance funds emerged in the area of social protection against social risks. They were autonomous, separated from the state budget and based on insurance solidarity principles.

Scientific studies show that the biggest changes have occurred in systems of education [1], system of employment, [4], health care, housing and communal services [2], ideological sphere (a significant easing of censorship, almost complete absence of defined state ideology), government regulation [11], salaries, etc; military reform was introduced. Significant transformation of cultural values occurred. A more opened-type culture of positive perception of the international experience and increased sense of involvement in global development process was formed instead of closed-type culture of the Soviet period. However, despite significant changes in modern social relations, a significant share of paternalism still remains in society along with the remnants of the elements of old (Soviet) system of relations.

The data of the research conducted by Ukrainian Institute of Social Studies named after O. Yaremenko in 2013 indicate a certain change of values in Ukrainian society: "Under the conditions of sufficiently high demand for paternalism, an increase in numbers of those who believe that the state should create conditions for citizens to provide a decent standard of living on their own was reported". This point of view is nowadays supported by 68.8 % of respondents and even by 73,6-76,4 % of young people. At the same time, 28 % of respondents believe that the state must provide citizens with a decent standard of living, albeit not very high, but for everyone [6,30].

The main aim of this paper is to present directions of state social policy in Ukraine. This article propounds the following thesis reforming social policy in Ukraine should be the basis for improving social cohesion of Ukrainian society and integration of our country into the community of developed countries. To accomplish the research aim undertaken in this paper, the authors used specialist literature both in Ukrainian and in English (Academic Search, BazEkon, EBSCO, Google Scholar, Science.gov). In the article used the method review of scientific literature.

This article consists of introduction, six subsections and conclusions. The second subsection describes trends directions of improving state social policy in Ukraine; the third subsection deals household incomes; in other subsections considered more sphere of employment, sphere of education and sphere of health.

Research results. In modern conditions social policy is universal, necessary and functionally important area of the development of society, especially for increasing the level of social cohesion. Its objective nature and scope of implementation are defined by high level of social diversity and complexity of social relations in societies of modern type, which as factors of social development require constant efforts towards their regulation.

Ukraine is declared a social state, the one that has a set of rights and freedoms, high standard of living of the majority of population reached through a certain system of social security. Therefore, the course of reforms should be aimed at social priorities and the reforms should be filled with social content. It is known that after the collapse of the Soviet totalitarian system such actions as the development of economic activity of the population, entrepreneurship promotion, formation of middle class and its strengthening were put in the forefront of the social policy of Ukraine. In our opinion, the government failed these tasks. Collapse of employment, deep polarization of incomes, rising poverty and emergence of a number of other problems followed as a result.

Solving such problems and developing social mechanisms to the level of modern European democracies is an integral component of modern integration processes. It is obvious that political slogans and good intentions are not enough to provide social cohesion. It should form consciously, purposefully, consistently and with the participation of all social forces. A special role in this process belongs to the state [5, 237;13]. The state can and must influence the level of social cohesion through social policy and its instruments.

Under conditions of transformation of social relations, formation of the social state and civil society, social policy aims to narrow down, and, eventually negate the role of factors that are losing their social value or slowing down the process of public sociodynamics in social life and create conditions for strengthening the role of factors and determinants that promote social progress, enhance social security of people. Currently the goal of social policy is to solve contradictions of social development that slow down the formation of socially oriented economy, middle class, social mobility, establishment of effective mechanisms of social sustainment of the person, the main subject of social development [11, 109]. In our opinion, it is advisable to consider directions of improvement of social policy of Ukraine in the context of social cohesion in terms of the following areas of state's activity: household incomes; employment and labor market; healthcare area; housing policy; education area.

The problem of income is, perhaps, the most complex and controversial issue. It is known that at a certain stage of development society divided into different social groups, characterized by significant economic inequality in income between rich and poor. Nowadays, inequality of incomes is one of the most destabilizing factors that negatively affect the level of social cohesion. Intensive income inequality is quite a painful and explosive topic for modern Ukrainian society, which authorities and social layers that find it uncomfortable, do not like to discuss for obvious reasons, and, therefore, tend to ignore [11, 110].

Healthy macroeconomic policies play the most important role in creating stable conditions necessary for growth. However, such policy can not be guided solely by market mechanisms, otherwise there is the risk of losses due to negative social consequences. Market economy, like any other economic system, creates inequality of

financial resources and financial situation and thus affects people`s income which is the basis for their social well-being. State policy in the regulation of incomes does not meet the imperative of our time and requirements for progressive and sustainable development. In order to solve the problems in distribution, redistribution and regulation of incomes it is necessary to make a number of transformational changes (see Table 1).

Table 1

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STATE SOCIAL POLICY REGARDING INCOMES

No.		Expected results
1.	Tax reform (creating a fair tax system);	1. Improvement of the structure of incomes; 2. Decrease of the level of shadow economy from 47 % to 30-40 %; 3. Development of small and medium businesses (increasing the share of small and medium businessess in the area of employment from 40 % to 50-60 %); 4. Formation of the fundamental prerequisites for the creation and development of middle class in the coming years; 5. Taxes reduction and their equitable distribution (tax burden will be transferred to more prosperous groups of population); 6. Increase of the level of minimum of subsistence based on the revised cost of the consumer basket (in 2-2.5 times); 7. Increase of the efficiency of targeted orientation of assistance and social protection; 8. Decrease of budgetary expenditures on social assistance as a result of their effective distribution; 9. Legalization and transfer of a significant part of funds from offshore zones to the budget of Ukraine; 10. Reduction of corruption.
2.	Review of the cost of consumer basket and its alignment with the real modern conditions;	
3.	Clarification of the minimum of subsistence and proving the necessity to change it for basic social and demographic groups considering regional differentiation. Making sure that the minimum of subsistence will function as a state social standard;	
4.	Adoption of new regulatory acts and improvement of the system of existing regulatory acts related to wages, minimum of subsistence and the tax system of Ukraine;	
5.	Reduction of budgetary social costs as a result of implementation of targeted social aid and increase of the efficiency of the system of social support;	
6.	Implementation of the mechanism of verification of legality of incomes in cases of purchasing expensive goods (apartments, houses, cars), as well as shares and other securities, depositing (transferring) large amounts of money;	
7.	Strengthening financial, administrative and criminal liability for tax evasion;	
8.	Social engagement of vulnerable groups of population;	
9.	Legalization of incomes promoting;	
10.	Formation of a clear and stable legal base for efficient operation of all business structures and strengthening the fight against economic crimes and corruption;	
11.	Fighting against offshore zones of Ukrainian companies in Cyprus and other countries;	
12.	Restoration of the system of means of social mobility.	

Source: compiled by the authors

If they are to be successfully implemented, it would contribute to ensuring equality of opportunities and social justice, which in our opinion, is a prerequisite for increasing the level of social cohesion in Ukraine. The level of domestic households` incomes is insufficient for savings. Consumption expenditures are dominant in the structure of total households' expenditures. The vast majority of savings was of insurance and reserve nature, not investment. Therefore, the transformation of incomes policy and structural improvement of households` incomes is one of the priority directions.

Improvement of the structure of incomes (increase of salary, dividends, interest on deposits, property ownership shares in the total structure of income), development of consumers market, decrease of social obligations of the state to citizens, formation and

development of a new lifestyle will lead to the formation and strengthening of middle class, which is one of the most important tasks for Ukraine in terms of integration into the world economy. Compliance with the abovementioned mechanisms of the improvement of the policy of incomes and expenses will lead to an increase in real incomes and economic activity of population, decrease of differentiation of population by income level and competitiveness of ukrainian economy [7].

Since the main part in the income structure of the population of Ukraine is salary, which is the remuneration for work, then the solution of the employment problems is the next direction of improvement of social policy and increase of the level of social cohesion. Small and medium business are the basis for the formation and development of the middle class and are one of the key objects in the areas of incomes and employment. At the same time middle class acts as a force that can support market reforms and become the social base of such support. Simultaneously, the pace and quality of these transformations are also associated with middle class. If market reforms act as an instrument, middle class as the embodiment of national welfare acts as a target of this process [7]. That is why, in our opinion, the government should support and promote small and medium businesses, increase the share of small and middle business in GDP and other measures of employment, and improve the functioning of labor market (see table 2).

Table 2

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STATE SOCIAL POLICY IN THE AREA OF EMPLOYMENT AND REMUNERATION OF LABOR

No.		Expected results
1.	Improvement of the regulatory framework in the area of employment and remuneration of labor, effective monitoring of compliance with adopted regulatory acts;	1. Increase of efficiency of adopted regulatory acts and adoption of new regulatory acts in the area of employment; 2. Decrease of the level of hidden unemployment from 40 % to 20 %; 3. Decrease of the level of youth unemployment in 1.5-2 times; 4. Increase of the level of legal employment and decrease of the share of informal employment; 5. Decrease of the level of part-time employment (improvement of part-time employment); 6. Increase of the minimum and average salary to the level that would actually meet the cost of living; 7. Improvement of the quality of educational services and greater mutual consistency between educational services market and labor market; 8. Increase of investments in the development of enterprises, regions, industries.
2.	Ensuring the right to work and creation of conditions (removing barriers) for self-realization;	
3.	Increase of salary (Increase of the level of minimal salary);	
4.	Provision of labor market flexibility and expansion of opportunities to use workforce of different professional qualification;	
5.	Promotion of the transition of people from informal sector to formal sector of employment (increase of the motivation towards legal productive employment);	
6.	Strengthening the link between labor income and social protection;	
7.	Adoption of national and regional employment programs;	
8.	Regulation of consistency between the educational services market and the labor market (obligatory employment of young specialists after graduation);	
9.	Promotion of the creation of new jobs by means of soft loans and tax incentives;	
10.	Reorganization of employment services;	
11.	Mutual consistency of employment policy and economic policy;	
12.	Implementation of active measures of fiscal and investment policy;	
13.	Provision of employment for vulnerable groups of population and persons with special needs.	

Source: compiled by the authors

Implementation of the abovementioned steps requires the interaction of state, business and society — it is necessary to attract investment and donor assistance, which will allow this country to enter a whole new level in the development of small and medium businesses and establishment of the middle class. More attention should be paid to the quality of education and vocational training programs, not the number of students. Education policy should give special significance to the preparation of competitive specialists in important professions with the use of universal training programs in order to increase the possibility of a smooth transition from education to work. Except for the youngest age group (students after graduation), the state should focus on improving the chances of employment for the older age groups, and, on the other hand, stimulate all those who have a right to any kind of pension to exit the work group (restriction of receiving full salary and pension at the same time) [4, 527].

It is necessary to direct efforts to remove barriers for voluntary migration, the spread of information about job openings and living standards across the country, improvement of infrastructure, transport system and housing market (including the development of the real estate mortgage system). Particular attention should also be paid to measures of diminishing chronic rural [4, 528].

Ensuring an effective health care system is recognized as one of the directions of development in Ukraine in the coming years. There are different opinions about the vision of the principles of financing health care in Ukrainian society. Some are inclined to think that this should be a budget system (without direct or indirect payments), some believe that it is necessary to develop an affordable health care insurance system.

First of all, in our opinion, the state should pay attention to the formation and spreading of standards of healthy lifestyle in society. More specifically, measures aimed at reducing consumption of alcohol, fight against narcomania and smoking. In addition, it is necessary to proportion physical activity, which can be realized through the development of appropriate infrastructure (bikeways, free recreation grounds, inexpensive sport club and swimming pools). Main directions of improvement of Ukrainian health system are shown in Table 3.

Practical implementation of many measures is important for the increase of life expectancy. To begin with, in our opinion, it is necessary to develop and adopt the Law of Ukraine "On basic principles of state policy regarding elderly persons in Ukraine" which would guarantee medical care for elderly persons. It is also necessary to legislate mandatory annual preventive examinations of people of retirement age (60 years and older), and regulate relations of health and social services [7].

Active housing policy should be viewed as an integral part of effective state social and economic policy. The level of social efficiency of the latter is largely determined by the ability of the state to fulfill its constitutional obligations to the citizens in the housing sector. Activation of efforts of the government towards solving housing problems of citizens would create conditions for solving a wide range of socio-economic and socio-political issues. In particular, it would provide a powerful boost for domestic construction industry, and through it, to the entire Ukrainian economy. Also, it would positively affect the existing labor market [2, 4].

Table 3

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STATE SOCIAL POLICY IN HEALTH CARE AREA

No.		Expected results
1.	The Ministry of Heakthcare should restore the system of mandatory medical examinations for early diagnoses of diseases and make medical aid accessible to all layers of population;	1. Adoption and improvement of a number of legislative acts — the Law of Ukraine "On reproductive health protection", the Law of Ukraine "On health care financing and mandatory medical insurance in Ukraine", the Law of Ukraine "On emergency medical assistance"; The Law of Ukraine "On medical autonomy", the Law of Ukraine "On basic principles of state policy regarding elderly persons"; 2. Legislative consolidation of the mandatory medical examinations; 3. Decrease of mortality from disease and the number of ill persons; 4. Decrease of infant mortality; 5. Development of sports and recreational infrastructure (construction of new sports grounds, sports centers, bikeways, etc.); 6. Increase of life expectancy in the medium term (by 1-2 years); 7. Decrease of the number of alcohol addicted, drug addicted and tobacco addicted persons among all age groups in Ukraine; 8. Increase of investments in medical sector of Ukraine; 9. Increase of the number of family doctors; 10. Optimization of hospitals network; 11. Consolidation of changes to the Budget Code of Ukraine on health financing in the amount not less than 5 % of GDP.
2.	Ensuring formation and spreading of standards of healthy life style;	
3.	Effective struggle with alcoholism, narcomania and smoking among the population;	
4.	Investments in improvement of quality and expansion of access to medical services;	
5.	Formation and improvement of the system of prevention and early diagnosis, especially for socially determined diseases;	
6.	Reform of the system of medical area management;	
7.	Development and adoption of the Law of Ukraine "On basic principles of state policy regarding elderly persons in Ukraine";	
8.	Development and strengthening of the institution of family doctor;	
9.	Optimization of the network of regional, city and precinct hospitals, change of specialization and conversion of these hospitals in order to meet the needs of the population in health care;	
10.	Acceleration of the development of the system of reproductive health protection;	
11.	Providing access to medical services to all citizens of Ukraine regardless of their wealth and place of residence.	

Source: compiled by the authors

State administrative impact on housing affordability can be realized through systematic implementation of measures which are formed into an effective mechanism based on regulation of factors that directly influence the formation of its value. This would allow to ensure stable economic development of the country in conditions of unstable global economic situation. Creation of conditions that would help overcoming the housing crisis must become a real strategic priority of state policy.

In our opinion the optimal strategy of the state regarding housing market is to create the most favorable living conditions for socially and economically active groups of population, promoting the formation of middle class while supporting socially unprotected parts of population. In order to implement this strategy it is necessary to work on the main directions of improvement of housing policy which are outlined in Table 4.

Table 4

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STATE SOCIAL POLICY IN HOUSING POLICY AREA

No.		Expected results
1.	Adoption of adequate minimal social housing standards at the state level;	1. Increase of minimal social housing standards; 2. Gradual practical implementation of new and effective housing affordability programs 3. Increase of domestic production of building materials by 20-30 %; 4. Overcome of bureaucracy and corruption in the area of providing plots of land for real estate development; 5. Increase of subsidies allocation efficiency; 6. Creation of housing associations and imposing functions of customers and investors of social housing on them; 7. Practical implementation of the mechanism of tax exemption; 8. Providing tax incentives for socially responsible business; 9. Increase of housing supply by enhancing investment activity in construction; 10. Increase of effective demand through mortgage lending; 11. Decrease of the share of dilapidated and energy-inefficient housing; 12. Increase of apartment building co-owners associations and quality of housing and communal services.
2.	Development and implementation of new effective housing affordability programs;	
3.	State-level support of domestic producers of building materials that will be directed exclusively in the segment of affordable housing;	
4.	The elimination of corruption component through the use of municipal resources:plots of land and licensing documents;	
5.	Setting differential fee for renting and maintenance of social housing that would depend on income;	
6.	Enhancing construction and sales of affordable and social housing through the creation of housing associations;	
7.	Granting tax exemptions for real estate developers involved in social housing construction program;	
8.	Implementation of policy that would stimulate enterprises to build houses and provide employees with accommodation in terms of social renting;	
9.	Formation of organizational and financial scheme that determines the need for mortgage lending;	
10.	Solving the problem of rehabbing (reconstruction) by applying modern energy saving technologies, materials and equipment;	
11.	Technical upgrade of housing and public utilities enterprises;	
12.	Professional competitive apartment housing management on the basis of creation of apartment building co-owners associations.	

Source: compiled by the authors

A clear definition of the criteria of market and social housing affordability should be an important point in the implementation of social housing policy. The main criterion of market housing affordability is the time during which a citizen can improve his or her housing conditions. This time parameter (coefficient of housing affordability) depends on the level of incomes and prices on the housing market (and consumer credit market), as well as the amount of budgetary funds that the state is able and willing to direct towards provision of its citizens with housing. This parameter makes it possible to identify a certain part of population that has incomes, savings and other assets which allow it to provide itself with housing on its own by purchasing (including by means of mortgage loans) or renting it.

In order to determine availability of mortgage loans it is necessary to set the marginal share of income that people can direct to loan settlement. The amount of monthly loan payments should not exceed the nationwide share of the total budget of a household (family) [2, 24–26].

Priority of the provision of the right to education and improvement of social policy in the education area also plays one of the main roles in increasing the level of social cohesion. According to sociological researches education of good quality is a basic value for 90 % of the Ukrainians. It is obvious that fruitful and constructive cooperation

of central and regional authorities with educational institutions is a necessary component of implementing functions of education system management on national and regional levels. This allows to fulfill all state education standards effectively. In addition, the regional authorities function as coordinators and controllers and provide formation of effective mechanisms of regional education management in Ukraine on the basis of implementation of conceptual principles of theory of public administration, economics, laws of formation and development of relations [1].

However, along with interaction of central and regional authorities with educational institutions, establishing close connections with private sector and civil society is one of the main components the system of lifelong education. The state should be more pluralistic when it comes to provision of educational services, education system financing and management [1]. Transition to the system of lifelong education demands that central and regional authorities cooperate with private sector and civil society, using the comparative advantages and combining efforts in order to achieve common goals during transition to the system of lifelong education (see Table 5).

Table 5

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF STATE SOCIAL POLICY IN EDUCATION AREA

No.		Expected results
1.	Ensuring the availability and continuity of lifelong education;	1. Practical implementation of principles of ensuring accessibility and continuity of lifelong education and their constant improvement; 2. Increase of salaries of people employed in education and science areas; 3. Gradual elimination of corruption components in the education system at all levels; 4. Implementation of the assessment system "who is who" that is founded not only on the basis of evaluation of acquired knowledge and competencies, but also on the assessment of natural abilities and aptitudes of pupils, graduates and students; evaluation of classes, groups, schools, higher education institutions, teachers, instructors, management of education institutions; 5. Change in structuring the stages of secondary education; 6. Objective independent measurement of knowledge and competencies as the final stage of every educational level; 7. Increase of the number of specialized schools and providing them with the staff of high quality; 8. Increase of quality and prestige of vocational education; 9. Improvement and completion optimization of education institutions network, the most prudent forethought in reorganization and creation of a network of educational institutions of different levels and orientation for rural areas, small towns and big cities; 10. Gradual integration of the system of higher education of Ukraine in the world and European education and scientific space in the next ten years.
2.	Fight against corruption at all levels;	
3.	Reorganization of Department of Education in order to ensure protection of national, regional and local interests;	
4.	Reform of secondary education and conceptual reform of technical schools, colleges and vocational education in general;	
5.	Optimization of educational institutions network;	
6.	Development of the principle of thrift education at all levels;	
7.	Modernization of structure, content and organization of education based on competence approach;	
8.	Implementation of the model of integrated and inclusive education at all levels;	
9.	Ensuring healthy and fair competition in the education market on the basis of objective evaluation of the quality of higher education;	
10.	Introduction of regular diagnostics of labor market in order to use budgetary funds for higher education rationally;	
11.	Formation of motivation and ability to learn among persons who are willing to learn and who are already learning on the permanent basis;	
12.	Elimination of inequality of public access to quality education at all levels;	
13.	Integration of the system of higher education of Ukraine in the world and European education and scientific space.	

Source: compiled by the authors

The system of lifelong education implies that learning should become more flexible and diverse. This allows alternative mechanisms of organization educational process, such as distance learning and e-learning, which provides the opportunity for free and flexible participation of students, as well as modular courses that are provided as needed [1].

In order to increase the effectiveness of social policy the level of social cohesion it is necessary to modernize economy and develop infrastructure (this will allow to gradually overcome territorial disparities that exist between urban and rural populations). Development of appropriate social infrastructure is equally important. Considering the fact that a third of Ukraine's population lives in rural areas, including almost a third of the economically active part of it, it would be impossible to prevent further mass outflow of rural youth to cities and degradation of villages. The primary task is the transformation of relationships between central and local authorities as well as change of mechanisms of funding construction and operation of infrastructure objects [1].

Secondly, it is necessary to encourage public-private partnerships (attracting investments of enterprises and companies, tax and other incentives for companies involved in infrastructure development). It is also important to delegate rights and obligations regarding development and maintenance of infrastructure objects to local authorities and local communities (with appropriate transformations of tax and budget systems). And finally, it is necessary to restore regional social, communal and cultural infrastructure for the development of regional labor markets [7].

Conclusions. Assessment of the current system of state social policy in Ukraine shows that it is imperfect. The following key priorities of social policy should be prioritized: provision of decent employment, balanced policy of incomes, modernization of vocational education, provision of basic social standards and social protection of vulnerable groups of population.

At the current stage, through the social policy the government has to learn, explore, analyze the nature of the origin of human needs, structure of consumption, separate rational needs of people, families, social groups and individual regions, society as a whole, taking into account the diversity of needs and consumers. Reforming social policy in areas of incomes of the population, employment and salaries, housing policy, health care, education and culture, combined with the modernization of the economy, development and implementation of the concept of social cohesion should be the basis for improving social cohesion of Ukrainian society and integration of our country into the community of developed countries of the world. Confirmation of this hypothesis is that our country is actively pursuing reforms in all areas of social policy to European integration. These considerations leave ample room for further analyses. This applies to both the research areas of social policy and its interaction with social cohesion and separately for each of the areas of social policy and social cohesion components.

Literature

1. *Бережний А.І.* Напрями забезпечення модернізації освіти в Україні. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_11_26

2. *Більовський О.А.* Державна житлова політика України: проблема соціально-економічної ефективності. — К.: НІСД, 2012. — 60 с.

3. *Гриненко А.М., Кирилюк В.В.* Влияние социальной политики на социальную сплоченность общества // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь / учредитель — Академия управления при Президенте Республики Беларусь. — Вып. 16: в 2 ч. Ч. II. Государственное управление. Право. — Минск, 2014. — С. 41–48.

4. *Єсінова Н.І.* Проблеми ринку праці та зайнятості в економіці України / Н. І. Єсінова, Ю. Г. Соколовська // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. — 2010. — № 1. — С. 526–532

5. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.

6. *Макарова О.В.* Соціальна політика в Україні: Монографія / О.В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2015. — 244 с.

7. Цілі розвитку Тисячоліття: Україна 2000–2015. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/2015 %20MDG %20Ukr %20Report %20 DRAFT.pdf

8. *Andersson, R., Turner, L. M.* (2014). *Segregation, gentrification, and residualisation: from public housing to market-driven housing allocation in inner city Stockholm*. [Digital version]. International Journal of Housing Policy, Vol. 14, No. 1.

9. *Baeten, G., Listerborn, C.* (2015) Renewing urban renewal in Landskrona, Sweden: pursuing displacement through housing policies, Geografiska Annaler Series B: Human Geography, Vol. 20.

10. Burt, P. Structural Holes: The social structure of competition / P. Burt. — Cambridge, MA, 1992. — P. 9.

11. *Hrynenko A., Kirilyuk V.* Influence of social inequality on social cohesion in Ukraine. Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Gorze. — Zielona Gora. — 2016.– №4. — pp. 105–116.

12. *Smith, S. J.* (2014) Neo-liberalism: Knowing What's Wrong, and Putting Things Right, Housing, Theory and Society, 31:1, pp. 25–29, DOI: 10.1080/14036096.2013.839277

13. *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / Колот А.М. // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.

14. *Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.

References

1. Berezhnyi A. (2011), Napryamy zabezpechennya modernizatsiyi osvity v Ukrayiny, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_11_26 (Accessed 11 January 2018).

2. Bilovskyi O. (2012), Derzhavna zhytlova polityka Ukrainy: problema sotsialno-ekonomichnoi efektyvnosti [State housing policy of Ukraine: the problem of social and economic efficiency], Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen, Kyiv, Ukraine.

3. Hrynenko A., Kyryliuk V. (2014), "Influence of social policy on social cohesion of society", *Nauchnye trudy Akademii upravleniia pri Prezidente Respubliki Belarus*, Vol. 16, No 2.

4. Yesinova N., Sokolovs'ka Yu. (2010), "Problems of the labor market and employment in the economy of Ukraine", *Ekonomichna stratehiya i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh*, Vol. 1, pp. 526–532.

5. Kolot A. (2010), Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsiyi rozvytku [Social-labor sphere: the state of relations, new challenges, trends of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

6. Makarova O. (2015), Sotsialna polityka v Ukraini [Social policy in Ukraine], Kyiv, Ukraine.

7. Tsili Rozvytku Tysyacholittya: Ukrayina 2000–2015 (2015), available at: http://www.idss.org.ua/monografii/2015 %20MDG %20Ukr %20Report %20DRAFT.pdf

8. Andersson, R., Turner, L. M. (2014). "Segregation, gentrification, and residualisation: from public housing to market-driven housing allocation in inner city Stockholm" [Digital version], *International Journal of Housing Policy*, Vol. 14, No. 1.

9. Baeten, G., Listerborn, C. (2015) "Renewing urban renewal in Landskrona, Sweden: pursuing displacement through housing policies", *Geografiska Annaler Series B: Human Geography*, Vol. 20.

10. Burt, P. (1992) Structural Holes: The social structure of competition. Cambridge, MA.

11. Hrynenko A., Kirilyuk V. (2016) "Influence of social inequality on social cohesion in Ukraine", *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Gorze*, Zielona Gora, №4, pp. 105–116.

12. Smith, S. J. (2014) Neo-liberalism: Knowing What's Wrong, and Putting Things Right, Housing, Theory and Society, 31:1, pp. 25–29, DOI: 10.1080/14036096.2013.839277

13. Kolot, A. M. (2012), «Asymmetry of social and labor sphere, manifestations, causes, overcoming conditions» // Aktual'ni problemy ekonomiky. vol. 6 (132). — P. 205–211.

14. Kolot, A.M. (2008). "To the problem of the development of the theory of distributive relations", Ukrayina: aspekty` praci, no. 8., pp. 3–11.

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 331.546

Столярук Х.С.,
канд. екон. наук, ст. викладач,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
kristina_stolyaruk@ukr.net
Столярук К.С.,
канд. экон. наук, ст. преподаватель,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана,
Stolyaruk K.S.,
PhD in Economics, Senior Lecturer,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

PROFESSIONAL STANDARD FOR PERSONNAL MANAGER: PROBLEMS OF DEVELOPMENT AND USING

Статтю присвячено дослідженню проблем розробки та використання національного професійного стандарту фахівця з управління персоналом. Здійснено аналіз доцільності розробки вітчизняного та можливостей адаптації міжнародних професійних стандартів із врахуванням сучасних викликів у сфері управління персоналом. Означено ключові перешкоди ефективності процесу стандартизації професії та виявлено загрози формалізації і неприйняття професійного стандарту «нового покоління» вітчизняним ринком праці.

Статья посвящена исследованию проблем разработки и использования национального профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом. Произведён анализ целесообразности разработки отечественного и возможностей адаптации международных профессиональных стандартов с учётом современных вызовов в сфере управления персоналом. Определены ключевые помехи эффективности процесса стандартизации профессии и угрозы формализации и непринятия профессионального стандарта «нового поколения» отечественным рынком труда.

The purpose of the article is to identify possible problems of the development and use a professional standard for HR managers, taking into account the current trends in the hr-market and possible threats to the appropriateness of the standard in the first place in terms of its corporate "perception". The scientific novelty of the research is to to identify possible obstacles to the effectiveness of the process of standardizing the profession of personnel management, as well as the threat of formalization and non-acceptance of the professional standard of the "new generation" by the domestic labor market. The analysis of expediency of working out of domestic and possibilities of adaptation of the international professional standards taking into account modern calls in sphere of personnel management. The prospects for the development and implementation of a national professional standard for a specialist in personnel management are associated with eliminating public attitudes towards the standard only as a rule and preparing for its up-to-date mission.

Ключові слова. Управління персоналом, професійний стандарт, hr-ринок, компетенції, стандартизація, hr-технології.

© Х.С. Столярук, 2018

Ключевые слова. Управление персоналом, профессиональный стандарт, hr-рынок, стандартизация, hr-технологии.

Keywords. Personnel management, professional standard, hr-market, standardization, hr-technologies.

Вступ. Сучасне корпоративне середовище важко уявити без системи управління персоналом. Розвиток цієї професійної сфери є стрімким і вимагає від її представників мобільності та адаптивності. Все більшого значення набувають ролі стратегічного партнерства та лідера персоналу, функціонал посад розширюється, змінюються технології, набувають розвитку процеси автоматизації — міжнародні тенденції практично викорінили уявлення про управління персоналом лише як про відділ кадрів. Однак, як виявилося, «свіжими» залишаються асиметрії на професійному ринку праці фахівців з управління персоналом. Так, проведене у 2012–2016 рр. на базі кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» дисертаційне дослідження засвідчило такі проблеми, як: дисбаланс між очікуваннями роботодавців і поглядами працюючих фахівців з управління персоналом щодо ступеню важливості особистісного підходу до виконання робочих функцій та індивідуальних професійних якостей таких фахівців; недостатня спрямованість освітніх вимог роботодавців до спеціалізованої професійної підготовки в сфері управління персоналом (лише 24 % позитивних відповідей роботодавців за результатами дослідження) і, як наслідок, наявність серед працюючих фахівців з управління персоналом значної частки осіб (понад 50 %) без спеціальної вищої освіти, а також зростання показників безробіття та дефіциту вакансій за посадами, у вимогах до кандидатів на які зазначено наявність вищої освіти; недосконалість нормативного забезпечення в регулюванні професійної підготовки та розвитку за спектром фахового спрямування в сучасній системі класифікації (невідповідність Класифікатора професій реаліям професійного ринку праці, відсутність у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій вимог для більшості професійних назв робіт і неврахування усіх аспектів професійної діяльності з управління персоналом у вже наявних, зокрема таких, що стосуються управління ефективністю роботи персоналу, реалізації компетентнісного підходу в корпоративній практиці управління персоналом, управління брендом роботодавця) [7]. Тоді ж йшла мова про те, що виявлені асиметрії спричинені неефективністю інструментарію державного регулювання в частині забезпечення ключової інституційної умови професійної стандартизації, що пов'язана із відсутністю офіційно прийнятного професійного стандарту діяльності фахівців з управління персоналом, недосконалістю нормативного забезпечення класифікації та кваліфікаційних вимог до професії. На сьогоднішній день також мусимо констатувати відсутність такого офіційно затвердженого професійного стандарту. Ще й до нині навіть не розпочато роботу з його розробки.

Однак, з плином часу, з'являються нові виклики, розширюється міжнародна практика, набуває розвитку точка зору на процеси професійної стандартизації. Наразі є ряд розробок як у стадії проектів, так і готових міжнародних стандартів з управління персоналом. Чи не запізно розпочинати роботу над національним стандартом у цій сфері? Або чи готові вітчизняні роботодавці «сприймати» міжнародні розробки?

В Україні робота з розроблення професійних стандартів стартувала у 2008—2009 рр. — з ініціативи мережі ресторанів «Козирна карта» та за підтримки Європейського фонду навчання (European Training Foundation). Перші проекти професійних стандартів створено для професій «офіціант», «бармен», «ресепшіоніст». Нині затверджено і впроваджено в практику 70 професійних стандартів станом на 17.07.2017 [2]. У переважній більшості до цього переліку стандартів, про які йдеться мова, увійшли робітничі професії. Крім того, побутує думка, що необхідність та обов'язковість професійних стандартів це прерогатива робітничих професій, а не інтелектуальних і творчих. Це підтверджується й тим, що робота зі стандартизації в цій царині продовжується. Так, чинний міністр освіти та науки України Л. Гриневич своїм наказом № 1465 від 13 листопада 2017 року зобов'язала розпочати розробку державних стандартів професійно-технічної освіти на основі компетентнісного підходу ще для ряду робітничих професій [5].

То ж, наразі може поставати питання про «доцільність» такого стандарту для фахівців з управління персоналом. Про це заговорила й міжнародна спільнота. Ключові пункти дискусії, яка ведеться зараз у світовому форматі — це те, по-перше, чи сертифікація та стандартизація в управлінні персоналом наразі актуальні, чи це відгомін минулого; а по-друге, чи настав зараз слушний час для здійснення стандартизації управління персоналом на основі національних стандартів управління персоналом, чи все-таки це футуристичний тренд майбутнього [4, 144].

Таким чином, актуальним завданням сьогодення на професійному ринку праці фахівців з управління персоналом є досягнення узгодженості в питаннях пошуку єдиної «мови», так званої «конституції» — стандарту професії, яка б мала вагомість, практичну значимість в освітньому та корпоративному середовищі, а не набула чергової формальної форми.

Постановка завдання. Рано чи пізно, будь-яка галузь в процесі своєї еволюції приходить до питання сертифікації. Це означає, що суспільству потрібні певні гарантії. Такими гарантіями можуть бути: якість послуг, відповідність певним стандартам і принципам роботи (національним / регіональним / міжнародним), захищеність, визнання, тощо. У світовому HR просторі такі стандарти існують вже тривалий час, надаючи ряд перевах носіям своєї професії [12].

Асиметричний розвиток сучасного професійного ринку праці фахівців з управління персоналом усе ж таки дає привід вважати ключовим не прийняття рішення створювати чи не створювати професійний стандарт для таких фахівців, а здійснення вибору на користь найефективнішого способу і форми його розробки. Тож, сумніви з приводу доцільності стандартизації зазначеної професійної сфери, ми схильні вважати радше як «застаріле» ставлення до процесу стандартизації, що не враховує (або некоректно інтерпретує) компетентнісний підхід в оцінці трудового потенціалу фахівця. Професійний стандарт «нового покоління» має трактуватися у термінах компетенцій як здатностей ефективно реалізовувати той чи інший трудовий процес, відійшовши від традиційно прийнятної раніше тріади «знання-уміння-навички». Останні ж, важливо й доцільно застосовувати термінологічно і змістовно у стандарті вищої освіти, оскільки формування компетентності в процесі професійної підготовки не можливе без забезпечення теоретичної (знання) та практичної (вміння, навички) бази.

Так, у Законі України «Про професійно-технічну освіту» професійний стандарт ототожнюється із вимогами до компетенцій фахівця, і трактується як: «затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій» [6]. Проте, наприклад, автори паспорту професії «Журналіст мультимедійних видань засобів масової інформації» у своєму баченні професійного стандарту не демонструють вагомість компетенцій, а представляють його як: «опис вимог роботодавця до певної професії, який містить перелік знань, вмінь і навичок, якими має володіти фахівець для виконання своїх посадових обов'язків [10].

Професійний стандарт «нового покоління» має давати чітку відповідь не стільки на питання «що повинен вміти фахівець?», а «яким чином, як він це має робити?». Тобто систематизація трудових дій, що виконує працівник на робочому місці, має бути представлена у формі відповіді саме на останнє питання. Це, при врахуванні інших можливих труднощів, дасть змогу мінімізувати, або навіть уникнути формалізованого уявлення професійного стандарту.

Виходячи з таких міркувань, мета статті — виявити можливі проблеми розробки та використання такого документу як професійний стандарт для фахівців з управління персоналом, шляхом врахування сучасних тенденцій hr-ринку та можливих загроз щодо доцільності зазначеного стандарту в першу чергу з точки зору корпоративного його «сприйняття».

Результати дослідження. Одним з найвагоміших наслідків дестандартизації професійної діяльності фахівців з управління персоналом є відмінності у стандартах, які призвели до того, що такі фахівці дуже часто сприймаються менш серйозніше ніж інші спеціалісти в компаніях. Крім того, дається взнаки й відсутність національних контрольних показників у сфері управління персоналом, що має вплив на ефективність застосування передової практики. Сьогоденні реалії стану стандартизації досліджуваної професії вимагають відповіді на запитання: Який професійний стандарт фахівця з управління персоналом «потрібен» українському ринку праці за умови наявності міжнародних? Чи потрібен «свій» національний стандарт, якщо у світовій практиці вже діють глобальні стандарти? Чи доцільно їх використовувати та чи «підходять» українським компаніям міжнародні стандарти та/або чи готові вони їх використовувати, враховуючи вітчизняні реалії професії?

Якщо на початкових етапах стандартизації стояло питання про необхідність створення міжнародних (глобальних) стандартів для фахівців з управління персоналом, то наразі, має постати ще й питання яким має бути національний стандарт в Україні за умови наявності глобальних, щоб він був корисним не тільки для вітчизняних, а й для міжнародних компаній у нашій країні, які, вірогідніше за все, вже користуються або принаймні взяли до уваги глобальні hr-стандарти.

На думку генерального директора SABPP Маріуса Мейєра (National human resource management standards і National HR Professional practice standards у Південно-Африканській республіці) відсутність національних стандартів у сфері людських ресурсів є найбільшою перешкодою для здорової практики людей в організаціях і тому ефективність процесів удосконалення управління людьми у всіх організаціях напряму залежить від єдиного набору стандартів управління персоналом [19].

Щоб уникнути тієї самої формальності, про яку згадують противники професійної стандартизації, з метою «пом'якшення» майбутнього професійного стандарту з точки зору можливого регламентуючого та «контролюючого» його характеру, варто враховувати тонкощі самого процесу створення стандарту, які напряму залежать від сучасних викликів сфери управління персоналом і, як наслідок, ступеню готовності вітчизняних компаній до «сприйняття» стандарту «нового покоління».

Першим проблемним аспектом розробки та використання професійного стандарту є визначення меж, так би мовити, його універсальності. Він має бути гнучким — таким, щоб кожна компанія могла «взяти» чи «обрати» те, що більше «пасує» її корпоративним цінностям та культурі. Засновник і головний редактор «HRExaminer Online Magazine» Джон Самсер, висловлюючи свою точку зору щодо стандартизації hr-сфери, порівняв її із «кабінетом спецій», з якого кожна організація «розробляє свій власний рецепт». «Кожна пряність, — продовжує він, — яка міститься у цій шафі, має бути чітко ідентифікована і зроблена по стандарту (наприклад, на 99 % чистою), щоб вона могла бути надійно використана у будь-якому рецепті» [16].

І хоча основна ціль професійного стандарту — узагальнити сприйняття фахівців з управління персоналом з боку роботодавців, побутує думка, що він може «працювати» лише для великих організацій зі спеціальними hr-функціями, а для невеликих підприємств (з кількістю персоналу менше 100 осіб) — це занадто складно і не потрібно.

Якщо стандарти занадто складні, вони ризикують бути неактуальними для більшості користувачів. Особливістю проектування стандартів має бути прагнення до того, щоб вони застосовувалися у всіх організаціях. Дизайн має бути виконано в найпростішій версії, в іншому випадку, стандарт буде занадто складним для невеликих організацій [16]. А засновники білоруського стандарту hr-фахівця зазначають, що «універсальної «таблетки» не існує — не може бути єдиної матриці з описом посад для конкретної компанії. Це в своєму роді конструктор, в якому є усі елементи професії, з якого можна обрати необхідне» [9].

По-друге, сфера управління персоналом має свою особливу специфіку, і тому можуть виникати такі труднощі розробки або подальше ігнорування стандарту, які, наприклад, не властиві стандартизації робітничих професій, або інших професій, які полягають у суто механічному виконанні функцій. Зокрема, як пише А. Хікмен, за своєю природою менеджмент персоналу менш «технічний» і вимагає більше творчості та гнучкості, ніж інші, вже стандартизовані, професії. Тому, хоч стандарти можуть допомогти забезпечити узгодженості, якщо вони занадто жорсткі чи засновані на правилах, це може знизити ефективність роботи фахівця з управління персоналом [18].

Наступним аспектом зосередження уваги щодо проблем розробки та готовності вітчизняними компаніями застосовувати професійні стандарти є розвиток технологічної ери, в тому числі, у сфері менеджменту персоналу. Використання просунутих технологій у всіх процесах, що стосуються співпраці з людьми, є беззаперечною конкурентною перевагою фахівця з управління персоналом.

Технологічна ера переводить hr-технології в цифрові формати, автоматизує більшість hr-функцій. Мова йде про подубову хмарних hr-платформ, з мобільними додатками (Human Resource Information System (HRIS) [11]. HR-фахівець

повинен не тільки бути «цифровим» в усьому, що він виконує, а й діяти «по-цифровому» [17].

Варто розуміти, що саме діяльність з управління персоналом знаходиться у центрі сучасних кардинальних змін, які відбуваються в усіх сферах і саме від управління персоналом залежить правильна навігація організації у такому гіпертурбулентному середовищі. [4, с.143]. Цифрові технології можуть бути більш поширеними, але вони далеко не в повній мірі використовуються керівниками відділів управління персоналом. У багатьох hr-відділах цифровий гігант усе ще дрімає [15].

Україна дещо запізнюється із впровадження технологій, зокрема й через те, що багато цікавих продуктів не з'являються на нашому ринку в зв'язку зі складною економічною ситуацією [1]. Наразі не тільки великі компанії, а й середні та малі прагнуть використовувати у своїй діяльності новітні технології, однак поки що важко сказати, що вони є поширеними в Україні. Саме через це можуть виникнути проблеми використання професійного стандарту в нашій країні, якщо він, звісно, «претендуватиме» на звання стандарту «нового покоління».

Ще одним вагомим аргументом щодо підтвердження, з одного боку, доцільності розробки професійного стандарту, а, з іншого — передбачення можливих загроз щодо актуальності його використання, є демографічні особливості трудового потенціалу, зокрема, й у секторі управління персоналом. Мова йде про різні покоління співробітників, про різницю в їхніх цінностях, про можливості їх взаємодії та співпраці. Слід констатувати той факт, що на сьогодні ключові акценти у стосунках з роботодавцями розставляє так зване покоління «мілленіалів». Вони прагнуть більшої винагороди, швидшого досягнення кар'єрних цілей, схильні до безперервного навчання. Тоді й планка стандарту до таких фахівців може відрізнятися. З іншого боку, ментально ми схильні ставитися до працівників більш старшого покоління як до наставників, експертів, і питання, чи є сенс їх перенавчати під якісь нові стандарти, залишається поки або відкритим, або відповідь на нього не до кінця чітка та відверта.

За деякими прогнозами, частка «мілленіалів» до 2020 року складе 50 % робочої сили, а в 2025 році — становитиме 75 %. На сьогоднішній день, це покоління (як його ще називають «покоління нульових або Y») хоча ще й не перевищило межі 50 % від усієї робочої сили, та багато компаній орієнтуються у своїй стратегії (у тому числі й hr-стратегії) на стереотипні потреби і бажання саме цієї групи. Але такий підхід не враховує потреби старших поколінь [11; 3].

Заключним, але одним із найвагоміших аспектів дослідження особливостей і тонкощів процесу професійної стандартизації фахівців з управління персоналом у нашій країні є наявність міжнародних (глобальних) стандартів. І це, в свою чергу, найгостріше ставить питання, відповіді на які поки що не є однозначними. З одного боку, якщо ми прагнемо розвивати вітчизняний hr-ринок, повинні враховувати міжнародні підходи, слідувати світовим тенденціям, а тому — й взяти до уваги глобальні стандарти. З іншого, не відомо як швидко й коли вітчизняний менеджмент персоналу досягне максимальної відповідності рівню якості, а отже й професійних стандартів, використовуваних світовою hr-спільнотою.

Крім того, міжнародні компанії, що функціонують на території нашої держави мають інше, відмінне, більш прогресивне уявлення про менеджмент персо-

налу на відміну від деяких вітчизняних компаній, і тому вже взяли до уваги глобальні hr-стандарти. «Близько 40 % міжнародних компаній в Україні мають проблеми із наймом і утриманням персоналу, велика частка роботодавців говорить про те, що навички, які має персонал, або на недостатньому рівні, або їх набір не підходить для бізнесу», — зазначає Олена Бойченко, директор People Advisory Services в Ernst & Young. [8]. Тому, переважна більшість міжнародних компаній схильна перенавчати персонал «під свої потреби» — у відповідності саме з глобальними стандартами.

Тож, можливо є потреба у впровадженні та адаптації таких стандартів в Україні, щоб вища школа у професійній підготовці майбутніх фахівців з управління персоналу також орієнтувалася на потреби міжнародних компаній і готувала конкурентоспроможних учасників професійного ринку праці? Тим паче, що наше суспільство, переважно, прагне розвиватися і відповідати міжнародним стандартам, а вітчизняні компанії активно працюють над впровадженням світових тенденцій у свою практику. «У роботі за західними стандартами в українських реаліях недоліків немає. Якщо ти стараєшся дотримуватися досить високих стандартів, це в будь-якому разі є перевагою. Висока планка завжди окуповується» [13].

Крім того, велика частка сучасних вітчизняних фахівців з управління персоналом прагне підвищити свою кваліфікацію, пройшовши спеціальну програму та склавши професійний іспит, отримати сертифікат міжнародного зразка. В Україні, наприклад, професіонали з досвідом роботи 1–3 роки мають змогу пройти програму CIPD для отримання кваліфікаційного сертифікату спеціаліста з управління кадровими ресурсами (CHRP) з метою підвищення рівня професійних знань і навичок і надати новий імпульс своєму кар'єрному зростанню. А професіонали, які обіймають керівні посади у відповідних функціях компаній або які очолюють роботу за конкретними проектами та мають досвід роботи 3—6 років, можуть отримати сертифікат спеціаліста з управління персоналом (CHRM), який передбачає розвиток підприємницького підходу, тобто фокусування hr-діяльності безпосередньо на бізнесі організацій [14].

Виходячи з вище сказаного, в питаннях прийняття рішення щодо професійної стандартизації сфери управління персоналом є сенс розглядати підхід апробації та адаптації міжнародних розробок у цій царині.

Зокрема, доцільно скористатися апробованою у всьому світі системою менеджменту якості ISO 9001:2000, яка є універсальною системою управління, яка вибудовує бізнес-процеси з метою їх оптимізації і досягнення максимального рівня конкурентоспроможності підприємства, а також розробленими Міжнародною організацією зі стандартизації стандартами з управління персоналом ISO/DIS 30400, ISO/DIS 30405, ISO/DIS 30408 та ISO/DIS 30409. Крім цього, при розробленні українського стандарту з управління персоналом доцільно врахувати досвід розроблення та використання національних стандартів з управління персоналом у США (ANSI/SHRM 06001.2012 Cost-per-Hire, ANSI/SHRM 09001 2012 Performance Management, ASIS/SHRM WVPI.1-2011 Workplace Violence Prevention and Intervention); у Великобританії (BS 76000 Human resource — Valuing people- Management system — Requirements and guidance), в Ірландії (ETP 1000: 2012 Excellence Through People certification) і в Південно-африканській республіці (SABPP National human resource management standards і SABPP National HR Professional practice standards) [4, с.152–153].

Висновки. Розвиток вітчизняного професійного ринку праці фахівців з управління персоналом не стоїть на місці. Професійні спільноти об'єднуються задля впровадження останніх тенденцій, новітніх технологій у сфері менеджменту персоналу. Очевидним є прагнення розширити престиж професії, позбутися рутинної праці, «застарілих» підходів управління кадрами. Однак, варто усвідомлювати, що будь-який план розвитку має орієнтуватись на певні критерії успішності. Такі критерії має вмістити в себе професійний стандарт фахівця цієї професії.

Ми маємо змінити ментально сформоване роками ставлення до стандартів, як до чогось, що лише регламентує і висуває правила, за порушення яких треба платити штрафи. Коли це станеться, й українське суспільство почне сприймати професійну стандартизацію не як тягар — документ, який треба формально розробити і забути, а як план дій / розвитку фахівця, який уніфікує бачення, об'єднає погляди навколо поняття професійної компетентності, а не «сухого» переліку теоретичних вимог, тоді такий документ стане доцільним. Не доведеться популяризувати й без цього популярну і престижну професію серед молоді, не треба буде доводити до відома вітчизняних роботодавців, що фахівець з управління персоналом може і повинен мати профільну вищу освіту і для цього є можливості — не тільки комерційні курси, а провідні українські вищі навчальні заклади, які здійснюють професійну підготовку відповідно ключовим запитам економіки та бізнесу. Тобто, зникнуть практично усі, на жаль, поки що актуальні, асиметрії професійного ринку праці фахівців з управління персоналом. Усе це дозволить створити команду експертів-професіоналів, які розроблять проект перспективного національного професійного стандарту фахівця з управління персоналом.

Література

1. Бізнес. Новые вызовы для HR. Что должны знать работодатели, какие вызовы принимать и каким трендам следовать. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://business.ua/spetsproekty/item/199-novye-vyzovy-dlya-hr/ (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

2. Кадровик-01. Професійні стандарти в Україні. [Електронний ресурс]. — Режим доступу:https://www.kadrovik01.com.ua/article/3858-profesyn-standarti-v-ukran?from=PW_Auth&ustp=W (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

3. Компьютерра. Существуют ли эталоны в HR? [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.computerra.ru/146513/sushhestvuyut-li-yetalony-v-hr/ (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

4. *Кравчук О. І.* Аналіз міжнародної практики стандартизації управління персоналом / О. І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — 2017. — № 1. — С. 142–157.

5. Про затвердження стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з робітничих професій: Наказ МОН від 13.11.2017 року №1465. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://old.mon.gov.ua (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

6. Про професійно-технічну освіту: Закон України №103/98-ВР. Редакція 05.03.2017 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0 %B2 %D1 %80 (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

7. *Столярук Х.С.* Формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Х.С. Столярук. — Київ, 2016. — 20 [1]с.

8. Твоє місто. Львівський експортний форум. Успіх компанії — в людях: як роботодавцю порозумітися із працівниками. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://tvoemisto.tv/news/uspih_kompanii__v_lyudyah_yak_robotodavtsyu_porozumitysya_iz_pratsivnykamy_81788.html (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

9. AIF.by. Управление персоналом. В Беларуси разработан первый HR-стандарт. [Електронний ресурсу] — Режим доступу: http://www.aif.by/press-centr/articlpress/upravlenie_personalom_v_belarusi_razrabotan_pervyy_hr_standart (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

10. British council. Паспорт професії. Професійний стандарт журналіста мультимедійних видань засобів масової інформації (скорочена версія). [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/zhurnalist_multimediynih_vidan.pdf (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

11. Forbes. Украина. Вызовы и возможности будущего: что ждет HR в 2020-2025 годах. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://forbes.net.ua/opinions/1412428-vyzovy-i-vozmozhnosti-budushchego-chto-zhdet-hr-v-2020-2025-godah (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

12. HR-forum. Personnel management association. Міжнародна сертифікація як гарант конкурентоспроможності в HR. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://hrforum.ua/en/edu/sertifikatsiya/ (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

13. Media Sapiens. Найбільший виклик сьогодні — конкурувати з YouTube, зберігаючи професійні стандарти. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://osvita.mediasapiens.ua/web/online_media/sergiy_karaziy_naybilshiy_viklik_sogodni_konkuruvati_z_youtube_zberigayuchi_profesiyni_standarti/ (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

14. PWC Україна. CIPD (кваліфікації для HR-спеціалістів). [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://www.pwc.com/ua/uk.html (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

15. Accenture. Awakening the digital HR giant How shifting practices are reinventing the HR role and opening up new productivity channels. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://www.accenture.com/t20171003T091032Z__w__/us-en/_acnmedia/PDF-43/Accenture-Awakening-the-Digital-HR-Giant.pdf (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

16. *Andrews C.*, Why have HR Standards? — HRExaminer. Editorial Advizory Board. 2016. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://www.hrexaminer.com/why-have-hr-standards/ (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

17. *Bersin, J.* Predictions for 2017. Everything Is Becoming Digital / Josh Bersin, Laurie Barnett, Laurie Barnett, Jennifer Hines. — Deloitte Development LLC, 2016 — 41 p. [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/predictions-for-2017-final.pdf (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

18. *HRmagazine.* HR standards could build credibility, but business case needed. [Електронний ресурс] — Режим доступу:http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/hr-standards-could-build-credibility-but-business-case-needed (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

19. HR today. Why national HR standards are needed in business. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hrtoday.me/2013/06/27/why-national-hr-standards-are-needed-in-business/ (Дата звернення 31 січня 2018 р.).

References

1. Biznes (2016), “ New challenges for HR. What employers need to know, what challenges to take and what trends to follow”, available at: https://business.ua/spetsproekty/item/199-novye-vyzovy-dlya-hr/ (Accessed 31 January 2018).

2. Kadrovyk-01 (2017), “Professional standards in Ukraine”, available at: https://www.kadrovik01.com.ua/article/3858-profesyn-standarti-v-ukran?from=PW_Auth&ustp=W (Accessed 31 January 2018).

3. Komp’yuterra (2016), “Are there standards in HR?“, available at: http://www.computerra.ru/146513/sushhestvuyut-li-yetalony-v-hr/ (Accessed 31 January 2018).

4. Kravchuk, O. I. (2017). “An analysis of international practices in the standardization of human resources management”, Sotsial’no-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka, no. 1, pp. 142–157.

5. On Approval of Standards for Professional (Vocational) Education from Workers’ Professions. Order 1465 of 13.11.2017, available at: http://old.mon.gov.ua (Accessed 31 January 2018).

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine " About vocational education", available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/103/98- %D0 %B2 %D1 %80 (Accessed 31 January 2018).

7. Stolyaruk, Kh.S. (2016), “ Formation of the competency component of the labor potential of the personnel management personnel”, Ph.D. Thesis, Demography, labor economics, social economy and politics, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

8.Tvoye misto. L’vivs’kyy eksportnyy forum (2016), “ The success of the company — in people: how to communicate with employers to the employer”, available at: http://tvoemisto.tv/news/uspih_kompanii__v_lyudyah_yak_robotodavtsyu_porozumitysya_iz_pratsivnykamy_81788.html (Accessed 31 January 2018).

9. AIF.by (2015),“ Personnel Management. The first HR-standard was developed in Belarus”, available at: http://www.aif.by/press-centr/articlpress/upravlenie_personalom_v_belarusi_razrabotan_pervyy_hr_standart (Accessed 31 January 2018).

10. British council, “Passport of the profession. Professional standard for journalist of multimedia editions of mass media (abbreviated version)”, available at: http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/zhurnalist_multimediynih_vidan.pdf (Accessed 31 January 2018).

11. Forbes. Ukrayna (2016), “Challenges and opportunities for the future: what awaits HR in 2020-2025“, available at: http://forbes.net.ua/opinions/1412428-vyzovy-i-vozmozhnosti-budushchego-chto-zhdet-hr-v-2020-2025-godah (Accessed 31 January 2018).

12. HR-forum. Personnel management association, “ International certification as a guarantor of competitiveness in HR”, available at: http://hrforum.ua/en/edu/sertifikatsiya/ (Accessed 31 January 2018).

13. Media Sapiens (2012), “The biggest challenge today is to compete with YouTube while maintaining professional standards“, available at: http://osvita.mediasapiens.ua/web/online_media/sergiy_karaziy_naybilshiy_viklik_sogodni_konkuruvati_z_youtube_zberigayuchi_profesiyni_standarti/ (Accessed 31 January 2018).

14. PWC Ukrayina (2018), “ CIPD (qualifications for HR specialists)”, available at: https://www.pwc.com/ua/uk.html (Accessed 31 January 2018).

15. Accenture (2016), “Awakening the digital HR giant How shifting practices are reinventing the HR role and opening up new productivity channels”, available at: https://www.accenture.com/t20171003T091032Z__w__/us-en/_acnmedia/PDF-43/Accenture-Awakening-the-Digital-HR-Giant.pdf (Accessed 31 January 2018).

16.Andrews, C. (2016), “Why have HR Standards?”, *HRExaminer. Editorial Advizory Board*, available at: https://www.hrexaminer.com/why-have-hr-standards/ (Accessed 31 January 2018).

17. Bersin, J. (2016), “Predictions for 2017. Everything Is Becoming Digital”, *Deloitte Development LLC*, available at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/predictions-for-2017-final.pdf (Accessed 31 January 2018).

18. HRmagazine (2013), “HR standards could build credibility, but business case needed”, available at :http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/hr-standards-could-build-credibility-but-business-case-needed (Accessed 31 January 2018).

19. HR today (2013), “Why national HR standards are needed in business”, available at: https://hrtoday.me/2013/06/27/why-national-hr-standards-are-needed-in-business/ (Accessed 31 January 2018).

Стаття надійшла до редакції 21.01.18 р.

УДК 005.95/.96

Diakiv, O.,
PhD in Economics, associate professor
dyakiv0225@ukr.net
Дяків О.,
канд. екон. наук, доц.,
ТНЕУ
Дякив О.,
канд. экон. наук, доц.,
ТНЭУ

EMPLOYER’S SOCIAL RESPONSIBILITY FOR STAFF DEVELOPMENT

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РОБОТОДАТЕЛЯ ЗА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

The article defines the social responsibility of the employer in the field of personnel development, which covers the definition of training needs in accordance with the enterprise strategy, the choice of programs, forms and methods of training.
It has been mentioned that social responsibility in the field of personnel development includes: training and professional development of employees; eleboration of employee development plans; determining the effectiveness of learning; professional promotion of workers; career planning; career management (moving to higher positions); the formation of a skill pool, etc.

© О. Дяків, 2018

It has been revealed that the employer's social responsibility implies a rational combination of principles of economic efficiency, a balance between the interests of corporate governance, the formation and development of human capital.
It has been established that in present-day innovative enterprises, special attention is paid to the identification and development of talented employees who have high potential, and are their key active resource.
For personal and professional development of the employee, considerable investments are needed both from the employer and the worker. The latter will be socially responsible to the employer if decent working conditions and decent wages are guaranteed.
The characteristic features of such components of personnel development as training programs, advanced training, internships and corporate universities have been singled out and described.
The authors conclude that the staff development programs need to take into account the effect of training employees in relation to costs based on quantitative, qualitative and combined methods for assessing the effectiveness of skills training. The employer is currently interested in securing a skilled and valuable worker enhancing his professionalism.

У статті визначено соціальну відповідальність роботодавця у сфері розвитку персоналу, яка охоплює визначення потреби у навчанні відповідно до стратегії підприємства, виборі програм, форм і методів навчання. Зазначено, що соціальна відповідальність у царині розвитку персоналу включає: навчання й підвищення кваліфікації працівників; розроблення індивідуальних планів розвитку працівників; визначення ефективності навчання; службово-професійного просування працівників; планування кар'єри; управління кар'єрою; формування кадрового резерву тощо.
Виявлено, що соціальна відповідальність роботодавця передбачає раціональне поєднання принципів економічної ефективності, досягнення балансу між інтересами корпоративного управління, формування та розвитку людського капіталу.
Встановлено, що на теперішніх інноваційних підприємствах особливу увагу приділяють виявленню й розвитку талановитих співробітників, які володіють високим потенціалом, є їх ключовим активним ресурсом.
Для розвитку особистості, професіонала у своїй справі необхідні значні інвестиції як з боку роботодавця, так і самого працівника. Саме останній буде соціально відповідальним перед роботодавцем, якщо для нього будуть створені гідні умови праці та гідна заробітна плата.
Автор доходить до висновку, що у програмах розвитку персоналу необхідно враховувати ефект від навчання працівників у співвідношенні з витратами на основі кількісних, якісних та комбінованих методів оцінювання ефективності професійного навчання. Оскільки роботодавець у даний час зацікавлений закріплювати кваліфікованого і цінного працівника, підвищуючи його професіоналізм.

В статье определена социальная ответственность работодателя в сфере развития персонала, которая охватывает определение потребности в учебе в соответствии со стратегией предприятия, выборе программ, форм и методов обучения.
Было отмечено, что социальная ответственность в области развития персонала включает: обучение и повышение квалификации работников; разрабатывание индивидуальных планов развития работников; определение эффективности обучения; служебно-профессионального продвижения работников; планирование карьеры; управление карьерой; формирование кадрового резерва и тому подобное.
Выявлено, что социальная ответственность работодателя предусматривает рациональное сочетание принципов экономической эффективности, достижения баланса между интересами корпоративного управления, формирования и развития человеческого капитала.
Установлено, что на нынешних инновационных предприятиях особенное внимание уделяют выявлению и развитию талантливых сотрудников, которые владеют высоким потенциалом, есть их ключевым активным ресурсом.
Для развития личности, профессионала своего дела необходимы значительные инвестиции как со стороны работодателя, так и самого работника. Именно последний будет социально ответственным перед работодателем, если для него будут созданы достойные условия труда и достойная заработная плата.
Автор делает вывод, что в программах развития персонала необходимо учитывать эффект от обучения работников в соотношении с расходами на основе количественных, качественных и комбинированных методов оценивания эффективности профессионального обучения. Поскольку работодатель в данное время заинтересован закреплять квалифицированного и ценного работника, повышая его профессионализм.

Key words. Personnel development, social responsibility, personnel training, human capital, training programs.

Ключові слова. Розвиток персоналу, соціальна відповідальність, навчання персоналу, людський капітал, навчальні програми.

Ключевые слова. Развитие персонала, социальная ответственность, обучение персонала, человеческий капитал, программы обучения.

The problem outline and its relevance to important scientific and practical tasks. The development of the Ukrainian economy in the corporate governance system necessitates the formation of social responsibility of the employer. When studying the corporate social responsibility system of a company in a developed economy countries, one can observe that several areas of companies' activity may be singled out:

- salaries and wages: on time payment and provision of decent wages, introduction of transparent programs for its increase;
- assistance in critical situations (in case of a complicated illness, dismissal, staff reduction, etc.);
- personnel development: its training, various programs of professional development, provision of future employment or assistance to it, retraining of personnel;
- staff motivation: additional health insurance, social benefits, non-material rewards programs, etc;
- proper working conditions (guarantee of safety and labor protection, infrastructure of work place, etc.);
- decent attitude to employees (respect for the person, absence of racial, religious, political or gender discrimination at the time of recruitment).

It is the development of staff considered as an urgent need and as a factor in the success of the enterprise. This is due in large part to the intensive formation of a knowledge-based economy, the introduction of innovative technologies. Personnel training, accumulation and development of human capital occupy a special place among the branches of social responsibility of business.

Social responsibility of businesses in the field of training and staff development lies in training and retraining of employees; elaboration of individual employee development plans; choice of forms and methods of employees training; determining the effectiveness of training; professional promotion of workers; planning a career; career management (moving to higher positions); the formation of a skill pool, etc. [1, p. 347].

Analysis of research and publications dealing with a solution of the problem. The world practice has accumulated some experience in the field. Among the Ukrainian scientists investigating the problem, it is necessary to mention O. Hrishnova, A. Hrinenko, A. Kolot, A. Leontenko, V. Petiukh, V. Savchenko, O. Stelmashenko, H. Sinenko, S. Tsymbaliuk. Taking into account the relevance of the mentioned topic, it is necessary to deepen scientific research in the field of social responsibility of the employer regarding the personnel development.

Presentation of the main research material. The social responsibility of the employer implies a rational combination of the principles of economic efficiency and responsibility to the society. The activities of the company, thus, are aimed not so

much at implementing the classic principle of maximizing profits and reducing costs as at achieving a balance between the interests of corporate governance, the formation and development of human capital. Social financing instruments are extremely diverse and directly or partially related to investing in human capital.

By human capital we mean the stock of knowledge and skills necessary for an individual to maintain competitiveness in the labor market; in other words these are the knowledge and skills that can bring revenues to their owner.

According to S. Tsymbaliuk, "... many domestic enterprises face a permanent loss of their human capital as a result of increased staff turnover, increased mobility of workers, and increased employment opportunities, particularly abroad" [5, p. 149]. Therefore, the important task that faces various subjects of social and labor relations (owners, managers, labor collectives of enterprises, state authorities) is the upbringing and development of a socially responsible person.

The peculiarities of the development of national economies in the US and Europe have made it possible to identify a new form of investment in human capital at the level of individual companies and corporations. This form of investment is the basis of the concept of social responsibility, and in modern terms it becomes one of the ways to achieve competitive advantages in the long run. Along with the traditional areas of investment in human capital, such as vocational training and retraining of employees in the context of technological modernization and investment in other types of continuing education enterprises pay attention to investments of social importance and those aimed at the preservation of skilled employees and increase of their level of protection against unforeseen situations in the labor market.

In modern innovation enterprises, special attention is paid to the discovery and development of talented employees who have high potential and are their key active resource. Talented leaders will give their corporations the names that become famous throughout the world, shaping their philosophy and culture.

This is precisely the importance of timely detection and targeted development of talented young professionals with a leadership potential at the enterprises. The factors that encourage talented workers to develop include not only natural qualities (personality abilities), but also living and social conditions, measures for staff career management and planning and the formation of a skill pool of the enterprise. Therefore, the processes of talent management become important, since the knowledge economy, high technology allocate among the factors of production the crucial role of the human factor, especially of a talented and intellectual person [3, p. 419].

At the same time, the formation of such a person requires significant investment. It is practically impossible to educate an employee who is socially responsible to his employer, leader, team, and state without ensuring a high quality of life, establishing conditions for the development of a person as an individuality and a professional in his sphere [5, p. 149-150].

One of the main areas of social responsibility of the employer is the development of general and special human capital. Enterprises play a vital role in supporting the concept of lifelong learning throughout the world, not only by stimulating their employees to self-education, but also attracting a significant amount of funding for internal and external qualification programs for advanced training.

The development of personnel at the enterprise is through training programs, advanced training, internships, corporate universities, obtaining grants, scientific and practical developments, introduction of innovative employment through the "knowledge economy", favorable conditions for workers' creative potential growth.

In the field of education the most popular forms are advanced training (short-term training which requires a relatively small amount of financial and organizational resources) and professional retraining of staff (long-term training) in educational institutions, for example, universities and colleges.

The urgent issue is what forms and directions of learning make a significant contribution to support corporate social responsibility.

First, the content of the training, except for compliance with the strategy of development of the main activity, should take into account alternative technologies that would enable employees to effectively apply innovative approaches in the development of enterprises.

Secondly, training programs, along with special competencies that can be applied only at this enterprise, should be oriented towards the support of universal human capital, that is, universal knowledge.

Third, the company must maintain a high culture of teaching through the transparent positioning of its effectiveness, both at the general organizational level and at the individual level. This will help not only to increase motivation for learning, but also to form an idea of the company as a dynamically developing organization.

Fourthly, the enterprise must include in its reports information about the training programs, and the scope of their application [4, p. 50]. Registration of these approaches to employee training in the company's social policy will enable to implement the principles of social responsibility into human capital management processes at the basic level.

The high significance of workers' advanced training is more of a desirable level for which businesses may strive in future. Employers, lacking personnel, make social enquiries to the Employment Service and pay tuition fees mainly in the sphere of trade programs. At the same time, surplus of managers and lawyers at the labour market is observed nowadays.

It is important to choose the right technology for training personnel, that is, competently build the process of knowledge formation to develop human competences. Technology of personnel training is an interconnected set of actions in the process of learning with the observance of comfortable environment and the use of modern tools of the pedagogical system to achieve the intended purpose [6]. The task of a teacher or manager of an enterprise (department), while developing methods and types of training, is to choose such forms of teaching material that increase the interest of the audience in obtaining knowledge.

Modern staff teaching methods include:

1. Video training, implemented through the provision of personnel with audio and video programs, electronic documents and other information resources.

2. Distance learning, the use of telecommunication technology for the training personnel at a distance3. Modular training, a training program consisting of separate thematic units (modules), aimed at achieving a certain result (solving a specific business problem, developing skills). The course can cover theoretical knowledge as well as practical work, and final projects.

4. Case study, the analysis of practical situations from the experience of different enterprises, which involves analysis and group discussion of hypothetical or real situations. It allows you to develop analytical, diagnostic, and decision-making skills. This method has best proved itself as a training program for managers of different levels.

5. Training, teaching focusing on the practical training of skills, theoretical blocks of material being minimized. It provides for simulation of situations for the purpose of development or consolidation of certain skills, development of new models of behavior, changes in attitude to tasks fulfillment, etc.

6. Business game involves working out of educational subjects on the basis of situations and material modeling certain aspects of professional activity of learners.

7. The metaphorical game is aimed at developing new forms of activity, changes in attitudes in behavior, and the formation of non-standard approaches to solving problem situations. It involves choosing a metaphor as a problem situation, finding a solution and further implementation of effective decisions into practical activity.

8. Role-play, a method that simulates real or typical working situations, with the definition of the roles of participants to find solutions to a problem situation. It enables one to get skills of interpersonal communication, hence being useful for managers and applicants for leadership positions.

9. Brainstorming, a method that helps generate a large number of ideas for solving the problem situation over a short period of time with further analysis and the choice of the most appropriate options.

10. Behavioral modeling, a method designed to produce a model of behavior in standard situations. It teaches specific skills and settings related to the pursuit of professional activities. The method is realized through the search of an example to emulate ("behavioral model"), the analysis of this model of behavior, and its reproduction in practice.

Conclusions. The main element of a well-elaborated program of personnel development is intellectual resources, that is, employees with their knowledge and competencies. As the latter become outmoded, they may not be sufficient for a certain period to achieve strategic goals. Personnel development programs must take into account the effect of training employees in relation to costs on the basis of quantitative, qualitative and combined methods for assessing the effectiveness of expertise training. The assessment of the latter should be based on the qualitative characteristics of the personnel (creativity, experience, knowledge, maximum initiative in the creation and implementation of new processes and technologies) [2, p. 232].

A modern employer is interested in securing a skilled and valuable worker enhancing his professionalism, however, with a focus on the purposeful acquisition of special knowledge and skills, thereby limiting the staff labor mobility. Such a policy affects the limited rational behavior of the employees themselves, due to the expansion of non-standard forms of labor mobility, which impedes the increase of labor productivity and the growth of human capital in the region as a whole.

A modern employer is interested in securing a skilled and valuable worker enhancing his professionalism, however, with a focus on the purposeful acquisition of special knowledge and skills, thereby limiting the staff labor mobility. Such a policy affects the limited rational behavior of the employees themselves, due to the

expansion of non-standard forms of labor mobility, which impedes the increase of labor productivity and the growth of human capital in the region as a whole.

Література

1. *Дяків О.П.* Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності / О. Дяків // Матеріали міжнародної науково-практичної «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки». — Київ: КНЕУ, 2017. — С. 346–348.
2. *Дяків О.П.* Корпоративна соціальна відповідальність у стратегії управління персоналом / О. Дяків // Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр. / за заг. ред. В. І. Гринчуцького. — Тернопіль: ТНЕУ, 2015. — С. 223–234.
3. *Савченко В.А.* Розвиток персоналу: підручник / В. Савченко . — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2015. — 505 с.
4. *Синенко Н.* Підвищення професійного рівня працівників як фактор ефективності виробництва / Н. Синенко // Довідник кадровика. — 2009. — № 3. — С. 44–55.
5. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д. е. н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2015. — 519 с.
6. *Стельмашенко О.В*. Оцінка розвитку персоналу підприємства [Електронний ресурс] / О.В. Стельмашенко — Режим доступу: https://archive.nbuv.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf

References

1. Dyakiv, O. P. (2017) “The internal environment of corporate social responsibility”, *Materialy mizhnarodnoii naukovo-praktychnoii konferentsii “Imperatyvy ta innovatsiini mekhanizmy zabezpechennia hidnoii pratsi v umovakh stanovlennia novoii ekonomiky”*,Kyiv, KNEU, pp. 346–348.
2. Dyakiv, O. P. (2015) “Corporate Social Responsibility in Personnel Management Strategy”, *Suchasni tendetsii rozvytku ekonomichnykh system: monohr. / za zah. red. V. I. Hrynchutskoho,* Ternopil, TNEU, pp. 223-234.
3. Savchenko, V.A. (2015) Rozvytok personal: pidruchnyk [Staff development: tutorial]. — 2-ed., Kiev, KNEU, Ukraine.
4. Synenko, N. (2009) “Increasing the professional level of employees as a factor in the efficiency of production”, *Dovidnyk kadrovyka*, No. 3, pp. 44–55.
5. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., Herasymenko, O. O. and others (2015) Sotsialna vidpovidalnist: navch. posib. [Social responsibility: teach. manual], ed. prof. Kolot, A. M., Kiev, KNEU, Ukraine.
6. Stelmashenko, O. V. “Assessment of personnel development of the enterprise”, available at: https://archive.nbuv.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf (Accessed 21 January 2018)

Стаття надійшла до редакції 25.01.18 р.

УДК: 331.1:335/359.08:65.011.56

Турчина В.М.,
канд. екон. наук, доц.,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
vturchyna83@gmail.com
Турчина В.М.,
канд. экон. наук, доц.,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Turchyna V.M.,
PhD in Economics, Associate Professor
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ У ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ І ВЕЛИКИХ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

ПРЕИМУЩЕСТВА ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УЧЕТА ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И БОЛЬШИХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

ADVANTAGES OF PERSONNEL ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS IMPLEMENTATION IN PUBLIC INSTITUTIONS AND LARGE COMMERCIAL ORGANIZATIONS

У статті досліджено передумови і переваги впровадження інформаційних систем обліку персоналу у державних установах та у великих комерційних організаціях. Проведено огляд основних етапів їх впровадження та цілі, яких потрібно досягнути на кожному з них. Визначено систему заходів, яких потрібно дотримуватись на різних етапах впровадження та експлуатації.

В статье исследованы предпосылки и преимущества внедрения информационных систем учёта персонала в государственных учреждениях и в больших коммерческих организациях. Проведен обзор основных этапов их внедрения и цели, которых необходимо достичь на каждом из них. Определена система мероприятий, которых нужно придерживаться на разных этапах внедрения и эксплуатации.

The goal of the article is to explore the prerequisites and advantages of implementing personnel accounting information systems in state institutions and large commercial organizations. The scientific novelty lies in the review of the main implementation stages and goals that need to be achieved on each of them. The practical significance of the article is that the system of measures that need to be adhered to at different stages of implementation and operation is defined. To determinate the framework and functional blocks for automatization the questionnaire is suggested. Prospects for further researches consist of analytical description of different functions included in personnel accounting and personnel management processes. The detailed steps of analyzing of different components and elements of work with personnel of various categories in different organizations will be described. The most accent will be made on attributes of personnel accounting necessary to put in (for further prediction) in order to receive automatic analytical reports of the quality of the employment and staffing in organizations.

Ключові слова. Інформаційні системи обліку персоналу, етапи впровадження інформаційних систем, цілі впровадження інформаційних систем, переваги впровадження інформаційних систем.

Ключевые слова. Информационные системы учета персонала, этапы внедрения информационных систем, цели внедрения информационных систем, преимущества внедрения информационных систем.

Keywords. Personnel accounting information systems, implementation stages of personnel accounting systems, goals of implementation of personnel accounting systems, the advantages of personnel accounting information systems.

© В.М. Турчина, 2018

Вступ. Пришвидшення економічної активності, посилення конкуренції на всіх ринках, необхідність розширення змістовності праці, прагнення не відставати від світових тенденцій формують потребу автоматизації усіх бізнес-процесів будь-якої організації, особливо великих установ, як державних, так і комерційних. Особливо це стосується організацій з великою кількістю працівників, розподіленою структурою, складним багаторівневим алгоритмом прийняття і затвердження рішень. Сучасні можливості автоматизації багатьох процесів і функцій кадрового управління, а також нові інформаційні технології і комп'ютерні засоби, доступні для управлінь персоналом, дають можливість оптимізувати і раціоналізувати управлінську функцію за рахунок застосування найновіших засобів збору, передачі і перетворення інформації. Потреба в розробці і застосуванні ефективних і адекватних реальній дійсності комп'ютерних програм, інформаційних систем і технологій сьогодні зростає. Саме тому інформатизація управління персоналом стає все актуальнішою.

Інформаційні системи обліку та аудиту є об'єктом дослідження багатьох українських учених, результати яких викладено у наукових працях. Писаревська Т.А. [4] глибоко аналізує і висвітлює питання впровадження автоматизованих інформаційних систем і застосування нових інформаційних технологій у сфері обліку та аудиту на різних об'єктах управління. Науковці Інституту програмних систем Загородній А.Г., Боровська О.М., Свістунов С.Я, Сініцин І.П., Родін Є.С. [2] провадять дослідження у галузі програмування та інформаційних технологій, Пономаренко В.С. [5] розкриває сутність, властивості, види, структуру економічної інформації, а також особливості, основні принципи побудови автоматизованих інформаційних систем управління персоналом, Терещенко Л.О., Матієнко-Зубенко І.І. [6] розглядають застосування інформаційних систем і комп'ютерних технологій як основний напрям вдосконалення системи обліку, звітності, контролю та аудиту для вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності національних підприємств на світовому ринку, Василів В.Б. [1] розкриває теорію автоматизованих інформаційних систем та основи їх практичного застосування для реалізації ключових завдань менеджменту персоналу.

Наукова школа з управління персоналом та економіки праці під керівництвом А.М. Колота [8] у своїх наукових дослідженнях зосереджує увагу на актуальності впровадження інформаційних систем при організації процесу нормування та планування праці.

Попри велику кількість праць, переваги застосування інформаційних систем обліку персоналу на практиці потребують конкретнішого висвітлення для керівництва багатьох державних установ як підтвердження необхідності впровадження змін для підвищення показників ефективності праці співробітників таких установ, у тому числі задоволеності їх працею.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження переваг впровадження інформаційних систем з обліку персоналу в сучасних умовах необхідності оптимізації усіх бізнес-процесів, у тому числі і кадрових, розширення змістовності праці та визначення основних заходів, які потрібно здійснити для забезпечення позитивного економічного та соціального ефекту від їх впровадження у державному секторі та великих комерційних установах.

Результати дослідження. В сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку особливо важливою сферою стало інформаційне забезпе-

чення процесу управління, який полягає у зборі і переробці інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Перед органом управління зазвичай ставляться завдання отримання інформації, її переробки, а також генерування і передавання нової похідної інформації у вигляді управлінських впливів. Такі впливи здійснюються в оперативному та стратегічному аспектах і ґрунтуються на отриманих раніше даних, від достовірності і повноти яких багато в чому залежить успішне вирішення багатьох управлінських завдань.

Сучасні підприємства і фірми являють собою складні організаційні системи, окремі складові яких — основні і оборотні фонди, трудові і матеріальні ресурси та інші — постійно змінюються і знаходяться у складній взаємодії один з іншим. Функціонування підприємств і організацій різного типу в умовах ринкової економіки поставило нові завдання щодо вдосконалення управлінської діяльності на основі комплексної автоматизації управління усіма виробничими і технологічними процесами, а також трудовими ресурсами.

Мережева економіка призводить до зростання обсягу та ускладненню завдань, що вирішуються в сфері організації виробництва, діяльності, функціонування, процесів планування і аналізу, фінансової роботи, пов'язаної з підрядними та дочірніми організаціями, а також з контрагентами, оперативне управління якими неможливе без організації сучасних автоматизованих інформаційних систем [7]. Інформаційна система обліку персоналу — сукупність інформації, економіко-математичних методів і моделей, технічних, програмних, інших технологічних засобів і фахівців, призначена для обробки інформації і прийняття управлінських рішень (рис. 1).

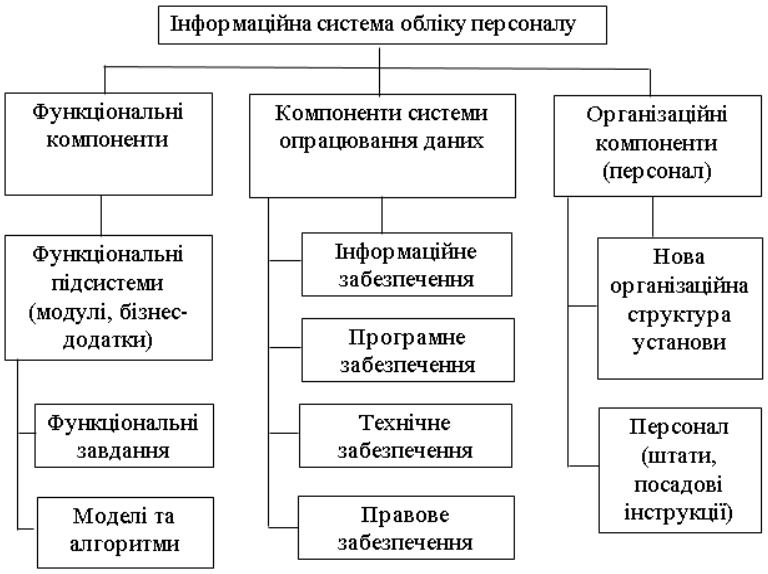


Рис. 1. Структурна схема інформаційної системи обліку персоналу

Інформаційна система обліку персоналу повинна вирішувати поточні завдання стратегічного і тактичного планування, кадрового обліку і оперативного управління усіма структурними підрозділами. Облікові завдання вирішуються

без додаткових витрат шляхом вторинної обробки даних оперативного управління. Облік є необхідним додатковим засобом контролю. Використовуючи оперативну інформацію, отриману в процесі функціонування автоматизованої інформаційної системи, керівник може спланувати і збалансувати задіяні ресурси (матеріальні, фінансові і кадрові), прорахувати і оцінити результати управлінських рішень, налагодити оперативне управління вартістю персоналу, процесом виконання плану, якістю використання трудових ресурсів тощо. Інформаційні системи обліку персоналу дозволяють:

- підвищити ступінь обґрунтованості застосовуваних рішень за рахунок оперативного збору, передачі і обробки інформації;
- забезпечити своєчасність прийняття рішень з управління оргструктурою в швидко змінюваних економічних і політичних умовах;
- досягти зростання ефективності управління за рахунок своєчасного надання необхідної інформації керівникам усіх рівнів управління з єдиного інформаційного фонду;
- узгоджувати рішення, що приймаються на різних рівнях управління у різних структурних підрозділах;
- забезпечувати зростання ефективності праці, скорочення непродуктивних втрат часу за рахунок інформованості управлінського персоналу щодо поточного стану економічного об’єкту.

Структура інформаційної системи обліку персоналу залежить від видів процесів обліку, управління, рівня управління, сфери функціонування економічного об’єкту і його організації, ступеню автоматизації управління. Тому на етапі постановки вимог до програмного забезпечення необхідно визначитись, який саме функціонал потрібен конкретній установі, хто буде користувачами системи і які процеси мають бути автоматизовані в результаті впровадження системи обліку персоналу. Приклад такого опитувальника, розроблений аналітиками ТОВ "Інтекресі Бейз", наведено у табл. 1.

Незважаючи на те, що законодавство про працю єдине для всіх організаційних одиниць України, на практиці організація кадрового обліку і бізнес процесів щодо управління персоналом може значно різнитись. Сучасні системи обліку персоналу покривають набагато ширший обсяг функцій, аніж ще десять-п’ятнадцять років тому. По-перше, вони забезпечують можливість обліку даних за значно ширшим набором параметрів, аніж раніше, що робить системи гнучкішими. Наприклад, провідна українська компанія у сфері розробки програмного забезпечення Softline IT пропонує два продукти, які вже впроваджені у багатьох державних установах і комерційних структурах і успішно покривають попит на якісне програмне забезпечення з боку споживачів. Програмні продукти "Megapolis. Оцінка ефективності персоналу" та "Megapolis. Управління персоналом" спрямовані на забезпечення організацій "якісним" персоналом (здатним виконувати покладені на нього трудові функції) і оптимальне його використання. Оптимальне використання персоналу з точки зору "управління персоналом" досягається за рахунок виявлення позитивних і негативних мотивів індивідів та груп в організації і відповідного стимулювання позитивних мотивів і "усунення" негативних мотивів, а також аналізу таких впливів. Управління персоналом є невід’ємною складовою якісних систем управління (менеджменту) в концепції контролінгу [3].

Таблиця 1

ОПИТУВАЛЬНИК ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ПОТРЕБ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОБЛІКУ КАДРІВ

№ з/п	Вимоги	Призначення	Необхідно передбачити
1.	***Облік кадрів***		
1.1	Ведення облікової електронної картки персоналу	Ведення по кожній фізичній особі близько 300 різних інформаційних атрибутів, включаючи фотографії. Можливо додавання в особову справу будь якої кількості зв'язаних електронних документів (електроні документи, образи та скан-копії, включаючи резюме, трудові угоди, копії дипломів, сертифікатів). Перелік основних розділів електронної картки співробітника в підсистемі: *Загальні дані, Посади; Освіта; Заохочення, стягнення; Нагороди; Особова справа; Контракт; Родичі; Пільги; Форми допусків; Державна служба; Атестація. Військовий облік.* Система забезпечує ведення архіву справ. Забезпечується ведення категорій кадрів: держслужбовці, працівники. Забезпечується ведення облікових карток всіх статусів осіб: діючі, звільнені, відряджені та ін.	☐
1.2	Реєстр персоналу	Перегляд списку персоналу, фільтрація та пошук осіб; перегляд загальної інформації по особі; додавання осіб.	☐
1.3	Пошук персоналу	Можливість зручного пошуку осіб за заданими декількома параметрами: типовий пошук — типова фільтрація реєстру кадрів, що виконується за параметрами, які винесені до колонок реєстру; розширений пошук — виконується з урахуванням множинної кількості критеріїв та включає елементи логічної обробки даних (більше, менше, починається з, включає тощо)	☐
1.4	Списки	Забезпечення відбору інформації про персонал із попередньо встановленими параметрами відбору, інформація за якими є часто затребувана при роботі: - продовження строку контракту; - дні народження, ювілеї, тощо. Забезпечення вивантаження списків у Excel-формат.	☐
2.	***Штатно-посадовий облік***		
2.1	Ведення організаційної структури	Забезпечення можливості: - ведення організаційної структури, додавання та редагування інформації про управління, філіали, підрозділи; - ведення організаційної (штатної) структури в історичному розрізі; - відображення штатної структури у вигляді дерева.	☐
2.2	Управління організаційною структурою	Ведення оргструктури на основі функцій рознесення підрозділів та посад закладів, установ відповідно до організаційних заходів; відображення кількісних показників змін штатної чисельності та здійснення контролю організаційних заходів	☐
2.3	Ведення штатно-посадової книги	Забезпечення пошуку та перегляду облікових записів за посадами та особами, які їх обіймають; перегляд штатно-посадової книги у часовому розрізі з урахуванням організаційних заходів.	☐

Закінчення табл. 1

3.	***Накази***		
3.1	Ведення наказів	Забезпечення функцій роботи з наказами: – підготовка проектів наказів; – робота з архівом наказів: друк копії наказу, формування витягів з наказу; – ведення реєстру наказів. Проведення проектів наказів: усі зміни кадрового складу здійснюються на підставі реєстрації в підсистемі відповідних наказів і зміни автоматично розносяться до облікових електронних карток та штатно-посадової книги.	☐
3.2	Одержання друкованих форм	Можливість формування друкованої форми наказу та витягів із нього із можливістю редагування сформованого наказу для подальшого друку.	☐
4.	***Звітність і моніторинг***		
4.1	Формування звітів	Формування статистичних звітів відповідно до керівних документів за встановленими формами та звітів-документів встановленого зразка (регламентні звіти та документи визначених шаблонів) із відповідними параметрами формування: - звіти за штатно-посадовим обліком; - звіти про кадровий склад; - додаткові звіти.	☐
4.2	Генерація довідок	Забезпечення формування друкованих форм необхідних довідок за обліковими персональними даними із можливістю збереження, редагування та друку відповідної довідки (сформованої за визначеним шаблоном): - загальна довідка; - детальна довідка; - довідка про трудовий шлях; - картка персонального обліку; - довільна довідка тощо.	☐
5.	***Підбір кандидатів***		
5.1	Пошук вакансій	Забезпечення можливості виведення у єдиний реєстр вакантних посад з можливістю фільтрації і пошуку за різними критеріями: категорія співробітника, рівень освіти, найменування посади тощо.	☐
6.	***Керівництво***		
6.1	Графічне представлення інформації	Забезпечення графічну подачу статистичної інформації, необхідної для керівництва, із можливістю налаштувань, вибору розрізів та параметрів відображень.	☐
6.2	Пошук інформації	Забезпечення можливості доступу керівних осіб до перегляду детальної інформації за персоналом (без редагування: лише перегляд із можливістю друку визначеної інформації).	☐
6.3	Аналітичні звіти	Забезпечення керівництва відповідною інформацією із аналітичною кореляцією: прогнозовані зміни із урахуванням інформації про організаційні заходи, проектів наказів, тенденцій та ін.	☐

Приємно визнавати, що ІТ-ринок в Україні конкурентоспроможний настільки, що саме українські компанії є провідними розробниками комплексних програмних рішень, у тому числі і в сфері обліку кадрів. Так, Softline IT є розроб-

ником автоматизованої системи управління кадрами для Міністерства оборони України та воєнно-промислового комплексу. Автоматизована система управління кадрами дозволяє вести облік особового складу, створювати і реєструвати накази, слідкувати за наданням відпусток, отримувати різноманітну аналітичну інформацію і вирішувати багато інших завдань. Програми управління допомагають ефективно розподіляти людські ресурси.

Оптимізація роботи персоналу, підвищення професіоналізму фахівців по роботі з персоналом призводить до того, що діяльність з управління кадрами стає все більш технологічною, системною і якісною. Успіх будь-якої компанії залежить часто від того, наскільки ефективним буде робота відділу кадрів, задача якого — знайти і утримати потрібних фахівців, а також правильно розподілити наявні трудові ресурси. Іноді при цьому доводиться вносити корективи в структуру компанії. Відповідно зростають і потреби в ефективних інструментах управління потоками інформації. У зв`язку з цим розробники автоматизованих систем повинні приділяти більше уваги розвитку програмних продуктів управління людськими ресурсами, шукати шляхи об`єднання необхідних функцій у єдину інформаційну систему управління кадрами.

Програмний продукт по управлінню кадрами, розроблений Softline IT, охоплює весь діапазон завдань управління людськими ресурсами, а також включає в собі вузькоспеціалізовані рішення. Впровадження цього продукту дозволяє:

- оперативно отримувати аналітичну інформацію і приймати обґрунтовані управлінські рішення;
- організовувати бізнес-процес управління персоналом, усунути багатократне введення одних і тих самих даних в облікову систему і оптимізувати щоденну роботу співробітників різних служб компанії;
- налагодити ефективний облік усієї інформації, що стосується персоналу компанії, створюючи тим самим основу для аналізу і планування витрат на персонал;
- вести облік у відповідності до законодавства [3]

Висновки. Перевагами від впровадження інформаційних систем обліку персоналу у державних установах та на великих комерційних підприємствах є:

- оптимізація та очищення від зайвих операцій внутрішніх бізнес-процесів, а у випадках коли установа чи організація має відокремлені відділення чи філіали, то і процесів обміну інформацією між підрозділами;
- спрощення порядку обліку і руху кадрових документів всередині підприємства, внаслідок чого зменшення хаосу і налагодження порядку і дисципліни ведення документів;
- полегшення збору статистики за процесами кількісних та якісних кадрових змін (плинність, ротація, трудова кар’єра, динаміка якісних характеристик працівників та службовців);
- спрощення розрахунку кадрових показників, на основі яких уможливлюється обґрунтоване планування кадрових змін, корекція кадрової політики;
- збереження інформації по обліковим карткам співробітників в єдиному просторі та легкий доступ до такої інформації різних посадових осіб, структурних підрозділів, до функціональних обов`язків яких відноситься робота з такою інформацію (індивідуальні плани кар’єри, типові алгоритми управління кар`єрою тощо);
- полегшення процедури індивідуального тайм-менеджменту та реальне оцінювання трудових затрат своїх підлеглих керівниками.

Література

1. *Василів В.Б.* Інформаційні системи менеджменту персоналу: Навч. посіб. — Рівне: НУВГП, 2014. — 148 с.
2. *Загородній А.Г., Боровська О.М., Свістунов С.Я., Сініцин І.П., Родін Є.С.* Створення комплексної системи захисту інформаційних ресурсів у національній ґрід-інфраструктурі України. — Київ: Видавництво "Сталь", 2014. — 372 с.
3. Офіційний сайт Softline IT [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.softline.kiev.ua/ . — Назва з екрану. — Дата звернення: 21.01.2018.
4. *Писаревська Т. А.* Інформаційні системи обліку та аудиту: Навчальний посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 369 с.
5. *Пономаренко В. С.* Інформаційні системи в управлінні персоналом. Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. — 336 с. (Укр. мов.)
6. *Терещенко Л.О., Матієнко-Зубенко І.І.* Інформаційні системи і технології в обліку: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 187 с.
7. *Турчина В.М.* Інформаційне та програмне забезпечення управління ефективністю праці / В.М. Турчина // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. — Полтава : ПУЕТ, 2011. — №2. — С. 347–356.
8. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М, Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.

References

1. Vasyliv, V.B (2014), Informatsiyni systemy menedzhmentu personalu [Information systems of Personnel Management], NUVGP, Rivne, Ukraine.
2. Zagorodnii, A.G., Borovska, O.M., Svistunov S.Y., Sinitsyn, I.P., Rodin Y.S. (2014), Stvorennya kompleksnoyi systemy zakhystu informatsiynykh resursiv u natsional'niy grid-infrastrukturi Ukrayiny [Creation of an integrated system of protection of information resources in the national grid infrastructure of Ukraine], Publishing house "Stal'", Kyiv, Ukraine.
3. Thr official site of Softline IT (2018), available at: http://www.softline.kiev.ua/ (Accessed 21 January 2018).
4. Pysarevs'ka, T.A. (2004), Informatsiyni systemy obliku ta audytu [Information systems of accounting and auditing], KNEU, Kyiv, (Ukraine).
5. Ponomarenko, V.S., Juravlyova, I.V., Latysheva, I.L. (2008), Informatsiyni systemy v upravlinni personalom [Information systems in personnel management], HNEU, Kharkhiv, (Ukraine).
6. Tereschenko, L.O., Matiyenko-Zubenko I.I. (2004), Informatsiyni systemy i tekhnolohiyi v obliku [Information systems and technologies in accounting], KNEU, Kyiv, (Ukraine).
7. Turchyna V.M. "Information and software management of labor productivity", Naukovyy visnyk Poltavs'koho universytetu ekonomiky i torhivli, no. 2, pp. 347–356.
8. Kolot, A.M. (1995), Normuvannya pratsi [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 18.01.18 р.
УДК 331.53:331.102.1

Василенко А.О.,
старший викладач,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
vasylenko_a@kneu.edu.ua
Василенко А.А.,
старший преподаватель,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Vasylenko A.,
senior teacher,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ЗАЁМНОГО ТРУДА

ESSENCE AND FEATURES OF BORROWED LABOR

У статті проаналізовано різні підходи до визначення сутності запозиченої праці. Сформульовано авторське визначення запозиченої праці. Визначено характерні відмінності соціально-трудових відносин з приводу запозиченої праці від стандартних соціально-трудових відносин.

В статье проанализированы различные подходы к определению сущности заимствованной труда. Сформулировано авторское определение заимствованной труда. Определены характерные отличия социально-трудовых отношений по поводу заимствованной труда от стандартных социально-трудовых отношений.

The article analyzes various approaches to the definition of the essence of borrowed labor. The author's definition of borrowed work is formulated. The characteristic differences of social-labor relations concerning the borrowed labor from the standard social-labor relations are determined.

Ключові слова. запозичена праця, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, оренда персоналу, підбор тимчасового персоналу, нестандартна зайнятість.

Ключевые слова. заёмный труд, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, аренда персонала, подбор временного персонала, нестандартная занятость.

Key words. borrowed (contingent) labor / agency work, outsourcing, outstaffing, staff leasing, hire staff, temporary staffing.

Вступ. Два останніх десятиліття для України були відмічені глибокими та стрімкими змінами у суспільній, економічній і політичній сферах життя, у тому числі — у сфері соціально-трудових відносин зайнятості. З появою та розвитком приватної власності склалася нова система соціально-трудових відносин, що вимагає від їхніх учасників аналізу і вироблення нової стратегії та політики, з'явилася нагальна необхідність у значному перегляді трудового законодавства. Не до кінця дослідженими і врегульованими дотепер залишаються деякі явища ринку праці. До них можна віднести і нове явище як нестандартні, нестійкі форми зайнятості, які набувають усе більшого поширення. Нестійка зайнятість набуває різних форм, однією з яких є використання запозиченої праці. Аналіз

© А.О. Василенко, 2018

сучасного стану українського ринку праці свідчить про поширення використання запозиченої праці, якою вже охоплено близько 2,5 % зайнятого населення України, в той час як стабільно звужується сфера стандартної зайнятості.

Проте, з огляду на те, що феномен запозиченої (позикової) праці на ринку праці України виник відносно недавно, її дефініція ще не є усталеною. Тому у вітчизняній та закордонній науковій літературі зустрічаються декілька термінів, що охоплюють зміст цього явища: «запозичена праця», «позикова праця», «аутсорсинг», «підряд», «аутстаффінг», «виведення за штат», «лізинг персоналу», «temporary staffing», «розщеплені трудові відносини», «тристоронні трудові відносини», «використання тимчасового персоналу».

Аналіз останніх публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до проблем розвитку соціально-трудових відносин в умовах використання нестандартних форм зайнятості, у тому числі запозиченої праці, як серед дослідників-економістів, так і юристів і соціологів.

Даній проблематиці присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: Б. Анікін, Д.А. Аширов, П.В. Бизюков, Н.Б. Болотіна, Г.В. Бойко, В.С. Васильченко, Є.С. Герасимова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Г.А. Капліна, Д.О.Карпенко, Т.Кисільова, І.Козіна, Р. П. Колосова, А.М. Колот, Т.Коршунова, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, Я.В. Кривой, В.П. Кохан, Ю.М.Куліков, Л.І. Лазор, М. В. Луданик, В. Лук'янов, Т.Н. Матрусова, В.Г.Никифоренко, О.Ф.Новікова, А.Нуртдинова, П.Д.Пилипенко, М.С.Поліщук, О.П. Римкевич, І. Рудая, С. Салтицький, С.А. Саурін, Я.Свічкарьова, В.А. Сердюк, Л. Смірних, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Л.П. Червінська, І.І.Шамшина, Л.С. Шевченко, І.М. Шопіна, О.М. Ярошенко та ін.

Зауважимо що попри значну кількість наукових праць, постійного обговорення даної теми в сучасній науково-практичній літературі, і до цих пір науковці та практики не дійшли спільної думки щодо розуміння даного явища та одностайності у трактуванні понять, які застосовуються у сфері запозиченої праці. На практиці зазначені поняття використовуються безсистемно: в одних випадках як синоніми, а в інших — як підвиди одне одного, що, за умови відсутності унормованих дефініцій, суттєво дезорієнтує як учасників, так і дослідників цих процесів. Таким чином, численні дискусії з зазначеної проблематики викликають необхідність подальших досліджень і пропонування шляхів вирішення проблем розмежування категорій, що використовуються при дослідженні феномену запозиченої праці.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз різних підходів до визначення сутності запозиченої праці, та визначення характерних відмінностей трудових відносин з приводу запозиченої праці від стандартних трудових відносин.

Результати дослідження. Тривалий час на ринку праці зарубіжних країн, а України з кінця 90-х років минулого століття застосовується нестандартна форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. Для позначення такої форми зайнятості в українській науковій літературі також використовуються терміни як «позикова праця», і рідше «займана праця». Останній термін, на нашу думку, є недоречним і є калькою з російської мови (рос. «заёмный труд»). Використання терміну «позикова праця», на думку С.О. Цимбалюк, також не є зовсім правильним, оскільки відповідно до ст. 1046 Цивільного кодексу України за договором позики одна сторона (позикодавець) передає у власність другій стороні

(позичальникові) грошові кошти або інші речі, визначені родовими ознаками, а позичальник зобов'язується повернути позикодавцеві таку ж суму грошових коштів (суму позики) або таку ж кількість речей того ж роду та такої ж якості. Оскільки людина не є річчю, то стосовно процедури передавання персоналу термін «позика» (рос. «заём») також використовувати не можна [10, с. 211].

Існує кілька визначень, що розкривають зміст запозиченої праці з різних позицій.

Так, у Методичних рекомендаціях «Інформаційна політика і дії органів профспілки з питань можливого застосування роботодавцем «запозиченої праці»» Профспілки машинобудівників Російської Федерації читаємо таке визначення: «Запозичена праця — надання працівників, найнятих приватною агенцією зайнятості (ПАЗ або кадрова агенція), у розпорядження третій стороні, яка встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання» [7]. П.В. Бізюков, Є.С. Герасимова, С.А. Саурин у своєму дослідженні під запозиченою працею розуміють і тимчасову, і постійну роботу через приватне агентство зайнятості [2, 15]. Більш деталізоване визначення дають Л.В. Іванова та В.Г. Никифоренко: «позикова праця являє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, що надається спеціалізованим агентством займаної праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього» [3, с. 112]. Аналогічно визначають запозичену працю автори допоміжних матеріалів для виборних профспілкових органів [1]. У своєму дисертаційному дослідженні Я.В. Кривий визначає запозичену працю як «працю працівників, що знаходяться у трудових відносинах з агентством зайнятості, які періодично спрямовуються для виконання тимчасової роботи в організації-користувачі під керівництвом і з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку останніх» [6, с. 8]. Аналогічне, але розгорнутіше формулювання запозиченої праці наводить А.Є. Коркін, в якому зазначає, що запозичена праця є «працею працівника, що уклав трудовий договір з однією особою (основним роботодавцем) і виконує роботу на користь, на території і під контролем іншої особи (організації-користувача), яка здійснює відносно працівника частину прав і обов'язків роботодавця, що передаються йому на основі укладеного з основним роботодавцем цивільно-правового договору про надання праці працівника» [5, с. 11].

Інша група авторів визначає сутність запозиченої праці через категорію зайнятості. Так, на думку А.М. Колота, запозичена праця — це форма нетипової зайнятості, яка полягає у передачі працівника в розпорядження іншого роботодавця [4, 7; 12]; Л.І. Смірних — запозичена праця являє собою один з видів тимчасової зайнятості, при якій підприємства для виконання робіт або залучають співробітників інших організацій (агентств зайнятості) на певний час, або виводять працівників за штат, переводячи їх у штат інших організацій (агентств зайнятості) [9, с. 125].

Узагальнюючи зазначені підходи визначимо запозичену працю, як форму нестандартної зайнятості, в той же час форму тристоронніх соціально-трудових відносин, що виникають між трьома сторонами: найманим працівником, формальним роботодавцем з яким укладено трудовий договір, та у штаті якого найманий працівник знаходиться та фактичним роботодавцем на користь якого працівник виконує свої трудові функції.

Поняття «запозичена праця» є загальним поняттям до відношенню до таких понять, як «аутстафінг», «лізинг персоналу», «підбір тимчасового персоналу», «оренда персоналу» ті інших, які є відповідно його формами.

Дослідження явища запозиченої праці як форми прояву нестандартної зайнятості логічно розпочати з дефініції цього поняття. Для цього слід взяти за відправну точку визначення стандартної зайнятості.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. зайнятість визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно (ч.1. ст. 1) [8]. Стандартною або типовою вважається повна зайнятість — зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1. ст. 1 Закону № 5067-VI). Це — наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість.

Традиційні або стандартні соціально-трудові відносини, що регулюються трудовим законодавством, базуються на безстроковому трудовому договорі який є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч.1 статті 21 Кодексу законів про працю України).

Отже, для стандартних трудових відносин характерними є такі риси: їх двосторонній характер, тобто відносини виникають між двома сторонами — роботодавцем і найманим працівником; суб'єктивні права і обов'язки сторін полягають у виконанні працівником трудових функцій особисто (з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку), забезпеченні роботодавцем оплати праці і умов праці (відповідно до законодавства, колективного і трудового договорів, локальних нормативних актів); основою виникнення стандартних трудових відносин є угода у формі безстрокового трудового договору або фактичного допущення працівника до роботи.

Проте останніми роками намітилася тенденція до активнішого використання роботодавцями такої нестандартної форми праці, як запозичена праця, що викликало широку і гостру дискусію щодо характеру і шляхів законодавчого регулювання відносин, що виникають із застосування цієї праці. Позиції учених-економістів варіюються від її апологетики до різкого неприйняття. На думку одних авторів, запозичена праця є корисним методом використання робочої сили, інші звертають увагу на порушення трудових прав працівників при використанні запозиченої праці.

Аналіз форм запозиченої праці дозволив виокремити особливості відносин, що складаються в результаті її використання. Передусім слід зазначити тристо-

ронній характер соціально-трудових відносин, що виникають з використанням запозиченої праці. Соціально-трудові відносини, що виникають з приводу використання запозиченої праці передбачають взаємодію трьох сторін: організації-провайдера (агентства зайнятості), що надає замовникові персонал; організації-замовника, що використовує запозичену працю; запозичених працівників, які перебувають в штаті організації-провайдера і виконують свої трудові функції на користь організації-замовника. Також істотною особливістю є те, що ці відносини мають змішаний характер: відносини між організацією-провайдером і організацією-замовником носять цивільно-правовий характер, а відносини за участю запозичених працівників — трудоправовий.

Крім того, слід зазначити, що для виникнення соціально-трудових відносин запозиченої праці (між запозиченими працівниками і організацією-замовником) потрібне укладення трудового договору працівника з організацією-провайдером і цивільно-правового договору між організацією-провайдером і організацією-замовником. При цьому який-небудь окремий договір між запозиченим працівником і організацією-замовником не укладається. Це означає, що трудові відносини, що пов'язують запозиченого працівника з організацією-замовником, носять не самостійний, а похідний характер.

Можна зробити висновок, що зазначені відносини є похідними не лише від соціально-трудових відносин працівника з організацією-провайдером, але й від цивільно-правових відносин організації-провайдера з організацією-замовником. Крім того, відносини між запозиченим працівником і організацією-замовником не носять прямий характер. Вони опосередкуються організацією-провайдером, яка одночасно є стороною і трудового договору з запозиченим працівником, і цивільно-правового договору з організацією-замовником.

Звідси випливає ще одна особливість відносин щодо використання запозиченої праці — основою їх виникнення є юридичний факт, що полягає в укладенні двох договорів: трудового договору працівника з організацією-провайдером і цивільно-правового договору між організацією-провайдером і організацією-замовником.

Висновки. Порівняння цих особливостей відносин запозиченої праці з рисами стандартних трудових відносин, що були розглянуті вище, дозволяє виділити такі відмінності:

- суб'єктами стандартних трудових відносин є дві сторони: найманий працівник і роботодавець, а суб'єктами стосунків по позиковій праці — три сторони: організація, що надає працівників на умовах запозиченої праці (агентство зайнятості, провайдер послуг), організація-замовник послуг з запозиченої праці, запозичений найманий працівник;

- основою виникнення стандартних соціально-трудових відносин є укладення безстрокового трудового договору між найманим працівником і роботодавцем або фактичне допущення працівника до роботи, а основою виникнення соціально-трудових відносин з приводу використання запозиченої праці є укладення трудового договору запозиченого працівника з організацією-провайдером (агентством зайнятості), укладення цивільно-правового договору між організацією-провайдером і організацією-замовником і фактичне допущення запозиченого працівника до роботи в організації-замовнику;

- стандартні соціально-трудові відносини носять прямий і безпосередній характер, соціально-трудові відносини з приводу використання запозиченої праці

(у частині відносин між запозиченим працівником і організацією-замовником) носять похідний характер і опосередкуються організацією-провайдером (агентством зайнятості);

- стандартні соціально-трудові відносини мають виключно трудоправову природу, а відносини запозиченої праці носять змішаний характер, включаючи трудоправову і цивільно-правову складові.

Література

1. Гибкое использование персонала, аутсорсинг, аутстафинг, заёмный труд как формы нестандартной (неустойчивой) занятости и их применение в Украине (вспомогательные материалы для выборных профсоюзных органов). — Донецк, 2009. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://okpmgu.dn.ua/node/67

2. Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. — 184 с.

3. *Іванова Л.В., Никифоренко В.Г.* Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці // Вісник соціально-економічних досліджень. Зб. наук. праць. Випуск 2 (49), ч. 1 — Одеса: ОНЕУ, 2013. — С. 109–115.

4. *Колот А.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна : аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14.

5. *Коркин А.Е.* Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 “Трудовое право; право социального обеспечения”. – СПб., 2012. — 28 с.

6. *Кривой Я.В*. Правовое регулирование заемного труда: международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2006. — С. 8.

7. Методические рекомендации «Информационная политика и действия органов профсоюза по вопросам возможного применения работодателем «заёмного труда». [Електронний ресурс] — Режим доступа: http://www.rosprofmash.ru

8. Про зайнятість населення [Текст] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіц. вісн. України. — 2012. — № 63 — С. 256.

9. *Смирных Л.* Заемный труд в России: быть или не быть? (оценка опыта российских предприятий) // Вопросы экономики. — 2013. — №12. — С. 123—140.

10. *Цимбалюк С.О.* Технології управління персоналом: навч. посібник / С.О. Цимбалюк. К. — К.: КНЕУ, 2009. — 399 с.

11. *Колот А. М.* Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.01 / Колот Анатолій Михайлович ; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 1998.

12.*Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.

References

1. The official site of Regional committee of the Donetsk regional organization of the Trade union of workers of metallurgical and mining industry of Ukraine (2009), “Flexible staff use, outsourcing, outstaffing, borrowed labor as forms of non-standard (unsustainable)

employment and their application in Ukraine (auxiliary materials for elected trade union bodies)", available at: http://okpmgu.dn.ua/node/67, (Accessed 25 May 2015)

2. Bizyukov, P.V., Gerasimova, E.S., Saurin, S.A. (2012), Zaemnyi trud: posledstviia dlia rabotnikov [Borrowed labor: implications for employees], ANO "Center for Social and Labor Rights", Moscow, Russian Federation.

3. Ivanova, L.V., Nykyforenko V.H. (2013), "Application of non-standard forms of employment is at themodern market of labour", *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*, no. 2 (49), part 1, pp. 109 –115.

4. Kolot, A.M. (2009), "Transformation of the institute of employment as a component of global changes in the social and labor issues", *Ukrayina: aspekty pratsi*, no. 8, pp. 3–14.

5. Korkin, A.E. (2012), "Relations on the use of atypical labor: the concept, types, general issues of legal regulation", Ph.D.,Thesis, Labor law; social security law, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation.

6. Krivoy, Ya.V. (2006), "Legal regulation of borrowed labor: international legal, comparative and national aspects", Abstract of Ph.D. dissertation, Labor law; social security law, Moscow State Law Academy, Moscow, Russian Federation.

7. The official site of Trade Union of Machine Builders of the Russian Federation, "Methodical recommendations "Information policy and actions of trade union bodies on the possible application of employer" borrowed labor", available at: http://www.rosprofmash.ru (Accessed 28 January 2018).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine "On employment of population", Ofitsijnyj visnyk Ukrainy, vol. 63., p. 256.

9. Smirnykh, L., (2013), "Borrowed labor in Russia: to be or not to be? (an assessment of the experience of Russian enterprises)", *Voprosy Ekonomiki*, no. 12. pp. 123–140.

10. Tsymbalyuk, S.O. (2009), Tekhnolohiyi upravlinnya personalom [Technologies of personnel management], KNEU, Kyiv, Ukraine.

11. Kolot, A.M. (1998) "Organizational and economic mechanism of wage regulation and ways of its improvement (on materials of industrial enterprises of Ukraine)", Sc.D. Thesis, Econ. Sciences: 08.06.01; KNEU, Kiev, Ukraine.

12.Kolot, A.M. (2008). "To the problem of the development of the theory of distributive relations", Ukrayina: aspekty` praci, no. 8., pp. 3–11.

Стаття надійшла до редакції 15.01.18 р.

УДК 331.548

Василик А.В.,
канд. екон. наук, доц.,
alla_vasylyk@ua.fm
Вандоляк О.В.,
студентка,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Василик А.В.,
канд. экон. наук, доц.,
Вандоляк А.В.,
студентка,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Vasylyk A.V.,
PhD in Economics, Associate Professor,
Vandolyak O.V.,
Student,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПЕРЕДУМОВИ ТА ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ І ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МОЛОДДЮ В УКРАЇНІ

ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖЬЮ В УКРАИНЕ

PRECONDITIONS AND PROBLEMS OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION AND CAREER PLANNING OF YOUTH IN UKRAINE

У статті досліджено фактори, які впливають на вибір професії молоді. Проаналізовано структуру здобувачів вищої освіти за напрямками. Запропоновано поради студентам або людям, які не знайшли себе у жодній професії щодо того, як здійснювати пошук сфери діяльності, яка їм потрібна та як правильно обрати кар'єрну стратегію. Визначено фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні, а також проблем, з якими стикаються молоді люди при виборі професії.

В статье исследованы факторы, влияющие на выбор профессии молодежи. Проанализирована структура соискателей высшего образования по направлениям. Предложено советы студентам или людям, которые не нашли себя в одной профессий о том, как осуществлять поиск сферы деятельности, которая им нужна и как правильно выбрать карьерную стратегию. Определены факторы, которые необходимо учитывать при первом трудоустройстве, а также проблем, с которыми сталкиваются молодые люди при выборе профессии.

The article investigates the factors influencing the choice of the youth profession. The structure of applicants of higher education in directions is analyzed. Advice is provided to students or people who have not found themselves in any professions on how to search for the sphere of activity that they need and how to choose a career strategy. The factors that need to be taken into account during the first employment, as well as the problems faced by young people when choosing a profession are determined. It also identified the main factors that guided young people in choosing a profession. The main ones include the following: the specialty corresponded to the interests of entrants, guaranteed earnings and decent material remuneration and was advised by parents, relatives and friends. In addition, the analysis of the basic disciplines studied by young people is conducted. In particular, they include business, management and law, engineering, manufacturing and social work. Also, tips for recruiting future specialists were developed.

© А.В. Василик, О.В. Вандоляк, 2018

Ключові слова. Ринок праці, кар'єра молоді, планування кар'єри, професію, інтереси, навички, досвід, цінності.

Ключевые слова. Рынок труда, карьера молодежи, планирование карьеры, профессии, интересы, навыки, опыт, ценности.

Keywords. Labor market, career young people, career planning, occupation, interests, skills, experience, values.

Вступ. Проблеми дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці, високого рівня безробіття молоді в Україні, звернень до центрів зайнятості спричинені з-поміж іншого необґрунтованим вибором професії молоддю, зміною бачення свого професійного майбутнього після здобуття вищої чи професійної освіти, або навіть ще в процесі навчання. Наслідком є робота не за професією, вимушена перекваліфікація молодих працівників ще на старті своєї кар'єри, безробіття, невідповідності у рівні та якості підготовки і вимогах займаної посади тощо. Відповідно, актуальність даної роботи полягає в тому, аби визначити основні проблеми молоді при виборі професії, допомогти молодим людям правильно обрати затребувану і перспективну професію, в якій вони могли б реалізувати свої здібності та згодом знайти гідну роботу, планувати власну професійну кар'єру. Адже у процесі професійного самовизначення також важливо виявити, наскільки сама молода людина за психофізіологічними якостями, цінностями, здібностями відповідає вимогам тієї професії, яку вона бажає здобувати.

Крім того, особливо важливим аспектом є дослідження факторів, якими керується молодь у своєму особистому та професійному житті. Адже більшість на початку своєї професійної кар'єри хочуть покращити свій фінансовий стан шляхом підробітку. Вони, стартуючи на ринку праці, ще не створивши власну сім'ю, часто встановлюють пріоритет професійного зростання як головний, що нерідко спотворює всю систему життєвих цінностей [1, с. 51].

Разом з тим, аби стати успішною людиною з бажаними перспективами працевлаштування за умов постійних змін на ринку праці, недостатньо мати тільки документ про освіту, необхідно саморозвиватись, самовдосконалюватись, оволодівати новими навичками, набиратися досвіду задля того, аби бути конкурентоспроможним на ринку праці.

Дослідженням проблем управління професійною кар'єрою молоді займалось багато вчених: Колот А.М., Грішнова О.А., Алєксєєва С.В., Корнієнко І., Шевченко Н.Ф., Шейн Е.Х., Мітіна Л.М., Завалішина Д.Н., Богатирьова О.О. та інші. У теоретичних дослідженнях розкрита сутність і функції професійної кар'єри та виявлені психологічні чинники формування готовності студентів до здійснення професійної кар'єри [2–6], однак невирішеними залишаються ще багато питань щодо дослідження планування молоддю власної професійної кар'єри, сприяння професійному самовизначенню молоді в Україні та ін.

Постановка завдання. До завдань дослідження відносимо такі: проаналізувати фактори, які впливають на вибір професії молоддю; дослідити пріоритетні напрями підготовки молоді; визначити фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні; визначити проблеми, з якими стикаються молоді люди при виборі професії; виокремити поради студентам або людям, які не знайшли себе у жодній професій щодо того, як здійснювати пошук сфери діяльності, яка їм потрібна та як правильно обрати кар'єрну стратегію, як спланувати власну кар'єру.

Результати дослідження. Кожна людина у своїй професійній діяльності або кар'єрі бажає досягти високих результатів і повністю реалізувати свої знання, уміння, навички.

З позиції культурно-історичного підходу вважається, що усвідомлення і осмислення особистісного потенціалу, своїх якостей, здібностей і схильностей опосередковане соціальними уявленнями, зразками, настановами і стереотипами, які транслюються суспільством. Цей опосередкований вплив позначається на виборі професії, кар'єрній спрямованості, шляхах побудови індивідуальної кар'єри, тобто на виборі кар'єрної траєкторії, які, в свою чергу, наповнюються особистісним змістом і змінюються в системі особистісних цінностей і смислів. Іншими словами, приймаючи тезу про культурно-історичну обумовленість вибору професії і кар'єрної спрямованості, не варто нівелювати активність самої особистості. Розуміння цих процесів як професійного самовизначення акцентує увагу на особливому характері активності самої людини в них, взаємодії суб'єкта зі світом [12].

У свою чергу, С.В. Алексєєва говорить про те, що сьогодні все більшого розповсюдження набуває підхід, за якого кар'єра розуміється як стиль життя, що містить у собі не тільки професійне просування, але й професіоналізацію впродовж всього життя, зокрема, від динамічного процесу вибору, придбання та реалізації певної професії до неперервної освіти, постійного підвищення професійного рівня, а також, можливості зміни професії при певних вимогах ринку праці. А отже, поняття професійної кар'єри можна інтерпретувати як процес самореалізації людини, розвитку її професійних знань, навичок, професійно важливих особистісних якостей, що надають можливість закріпити за собою певний соціальний і професійний статус [2].

Відповідно до підходу Е. Шейна [4], планування і побудова кар'єри — це процес повільного розвитку професійної «Я-концепції» і самовизначення з урахуванням власних здібностей, мотивів, потреб, відносин і цінностей. Центральним конструктом його теорії виступає поняття «якір кар'єри» (кар'єрний ключовий момент) — важливий компонент Я-концепції, який представляє значущі для особистості інтереси або цінності, від яких вона не відмовиться в ситуації вибору. Якорі кар'єри формуються в процесі соціалізації в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри і виконують функції управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар'єри протягом усього життя. Концепція Е. Шейна спирається на розширене розуміння кар'єри, характерне для західної психології, що відображає місце праці в житті людини в цілому і включає різні форми ставлення до праці [3].

Нам близький підхід Е. Шейна, відповідно, кар'єрний якір або кар'єрну орієнтацію ми розглядаємо як особистий вибір людиною напряму професійного розвитку та кар'єрного просування. Кар'єрна орієнтація, на нашу думку, виникає у процесі соціалізації і професіоналізації індивіда; є достатньо стійкою, обумовлена здібностями, нахилами, талантами, інтересами, мотивами людини. Виділяємо такі типи кар'єрних орієнтацій: на професійну самореалізацію і розвиток; на управління; на незалежність у професійній діяльності; на стабільність зайнятості, почуття безпеки; на роботу з людьми, служіння; на конкуренцію, виклик; на інтеграцію різних сторін особистого і професійного життя; на підприємництво, створення нового, ризик. Лише одна із можливих кар'єрних орієн-

тацій може бути ключовою в структурі особистості, проте іноді визначальною не стає ні одна. Це означає, що кар'єра не є важливою в житті людини.

Вагомий внесок у дослідження професійної спрямованості зроблено Л.М. Мітіною: професійний розвиток — це зростання, становлення, інтеграція і реалізація в професійній праці професійно значущих особистісних якостей і здібностей, професійних знань і умінь, але, головне, − як активне якісне перетворення людиною свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового його строю і способу життєдіяльності — творчої самореалізації в професії [5].

Крім того, Д.Н. Завалішина виділила два рівні професіоналізму — специфічний і неспецифічний. Специфічний рівень утворюють психічні властивості, які забезпечують ефективність конкретної професійної діяльності. Під неспецифічним рівнем розуміють психологічні якості, які визначаються загальним характером життєдіяльності людини: цінності, здатність до самоаналізу, самопізнання і вибудовування оптимальної траєкторії життєвого шляху і професійного і кар'єрного розвитку, мета-вміння як інваріанти професіоналізму (здатність до навчання та самоаналізу; висока адаптивність і самоефективність) [6].

Також вагомий внесок у дослідження професійної адаптації молоді прослідковується у працях А.М. Колота [15].

Разом з тим, І. Корнієнко трактує поняття «кар'єра» як: 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [7].

Надзвичайно важливим є усвідомлення, формування власного бачення, планування професійної кар'єри молоддю ще на етапі вибору професії, здобуття освіти, отримання першого досвіду. Адже неправильні рішення на цьому етапі можуть виявитися надто дорогими для молодої людини як за втратами часу, можливостей, так і втратами коштів (державних чи приватних), витрачених на здобуття освіти, якщо молодь на працює за професією.

Цікавими для нашого дослідження є результати опитування «Молодь України — 2017» [8], які вказують на достатній рівень задоволеності отриманими під час здобуття освіти компетенціями з точки зору їх реалізації у трудовій сфері (табл. 1).

Таблиця 1

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «СКАЖІТЬ, ЧИ ДАЄ ОТРИМАНА ВАМИ ОСВІТА МОЖЛИВІСТЬ РОЗВИВАТИСЯ ВАМ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ (КАР'ЄРНИЙ ЗРІСТ, ПІДВИЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ ТОЩО)?», % [8]

Повною мірою дає можливості розвиватися	31,0
Скоріше дає можливості розвиватися, ніж ні	23,5
Скоріше не дає можливості розвиватися, ніж дає	16,6
Взагалі не дає можливості розвиватися	14,6
Важко відповісти	14,3

Крім того, в табл. 2 виокремлено причини, чому молодь не працює за своєю спеціальністю, до основних з яких належать: відсутність вакансії за спеціальністю, малооплачувана робота і незадоволеність умовами праці.

Таблиця 2

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «ЧОМУ ВАМ ДОВОДИТЬСЯ ПРАЦЮВАТИ НЕ ЗА ФАХОМ?», % [8]

Відсутність вакансій за фахом	36,7
Не задовольняє матеріальна винагорода за фахом	31,4
Не задовольняють умови роботи за фахом	18,4
Компетенції набуті за фахом не відповідають вимогам роботодавця	10,5
Не подобається робота за фахом	9,7
Не передбачає кар'єрного зростання	8,1
Не є престижною	7,5
За станом здоров'я	4,5
Інше	0,4
Важко відповісти	*18,9*

Сума відповідей переважає 100 %, оскільки респонденти могли обрати кілька варіантів відповідей.

Також можемо побачити, що до основних чинників вибору професії належать такі: спеціальність відповідала інтересам абітурієнтів, гарантувала заробіток і гідну матеріальну винагороду та її радили батьки, родичі і друзі (табл. 3).

Таблиця 3

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «ЧОМУ ВИ ОБРАЛИ АБО ПЛАНУЄТЕ ОБРАТИ СВОЮ ОСТАННЮ СПЕЦІАЛЬНІСТЬ/НИНІШНЮ ПРОФЕСІЮ?»), % [8]

Вона відповідає моїм інтересам, захопленням, здібностям	50,4
Вона гарантує заробіток та гідну матеріальну винагороду	38,3
За порадою батьків, родичів, інших людей	32,2
Вона соціально престижна	15,1
Обирав(-а)/планую обирати спеціальність, на яку можна вступити	8,5
За результатами профорієнтаційного тестування у навчальному закладі	5,7
Обирав(-а)/планую обирати спеціальність, на яку нижчий конкурс	3,9
За порадою консультанта/-ки або шкільного психолога/-ині	3,6
Інше	*0,2*

Сума відповідей переважає 100 %, оскільки респонденти могли обрати кілька варіантів відповідей.

На додаток до цього, нами було проведено власне соціологічне дослідження, яке охопило 200 респондентів віком 18—21 р. з числа студентів, що навчаються за агропромисловим напрямом. Основними завданням було визначити очікування молоді щодо майбутньої заробітної плати, бажання молодих людей працювати за фахом і готовність до зміни місця проживання заради майбутнього працевлаштування.

Результати дослідження показали, що 40 із 200 осіб, що становить 20 %, бажають отримувати заробітну плану в межах 5 тисяч гривень, 103 із 200 або 51,5 % — до 10 тисяч гривень і 57 із 200, що складає 28,5 %, — більше 10 тисяч гривень. Тобто, більшість опитаних молодих людей мають адекватні очікування щодо рівня оплати праці.

Разом з тим, 178 із 200, що становить 89 % опитаних, мають бажання працювати за фахом і не планують змінювати свою спеціальність. Це свідчить про те,

що більшість опитаних студентів не лише свідомо та відповідально поставились до вибору своєї професії, але й при її здобутті не розчарувались у ній, тобто планують будувати свою кар'єру в обраному напрямі. Зауважимо, що значно менша частка опитаних (11 %) ще не до кінця визначились зі своєю спеціальністю, що призводить як до матеріальних (кошти на навчання іншого фаху), так і до нематеріальних (більша кількість зневірених молодих людей, котрі не можуть самовиразитись і самовизначитись з майбутньою професією) втрат.

Окрім цього, 153 особи із 200, що складає 76,5 %, готові до зміни регіону свого проживання заради майбутнього працевлаштування, тобто є досить мобільними. Варто сказати, що дана риса є дуже актуальною на сьогоднішній день, оскільки здатність змінюватись і підлаштовуватись під мінливу ситуацію на ринку праці дедалі частіше використовується майже у всіх видах професійної діяльності, а особливо у агропромисловій сфері, адже провідні підприємства можуть бути розташовані у різних регіонах та місцевостях.

З іншого боку, задля розуміння розподілу напрямів підготовки молодих фахівців в Україні, варто проаналізувати результати дослідження Innovation House (рис. 1). Так, досі найпопулярнішими залишаються бізнес, управління і право — 23 %, машинобудування, виробництво та будівництво — 16 %, охорона здоров'я та соціальна робота — 13 %, гуманітарні науки і журналістика — 11 % і 10 % відповідно.

Рис. 1. Дисципліни, які вивчає молодь, 2017 [9]

З точки зору планування кар'єри молодого фахівця важливими є умови, в які він потрапляє на першому місці роботи, дії керівництва щодо первинної адаптації молодого фахівця. Для того, аби перший професійний досвід став позитивним, організація має забезпечити реалізацію інтересів працівника, його знань і навичок для того, щоб у майбутньому скерувати його кар'єру, починаючи з першого робочого дня. Отож, на рис. 2 ми виокремили фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні молодого співробітника.

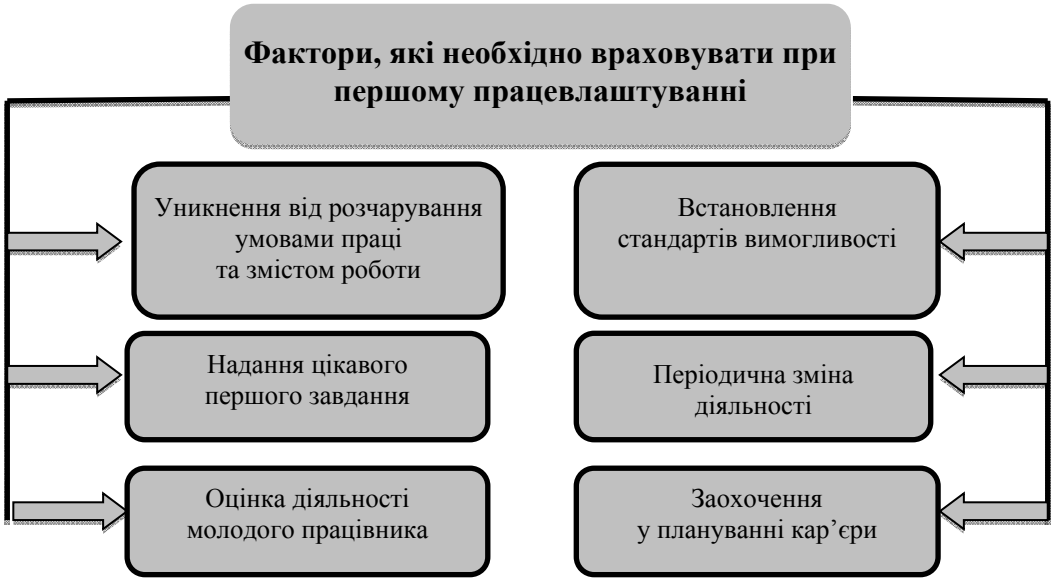


Рис. 2. Фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні молодого співробітника

Джерело: побудовано за [10].

Перші завдання молодого працівника в організації мають велике значення у майбутньому розвитку кар'єри. Протягом перших днів відбувається його адаптація та порівняння очікувань із умовами праці та змістом діяльності.

Молодий фахівець у своїй трудовій діяльності може використовувати і розвинути свої здібності, отримати підвищення, але в реальності він може зневіритись у своїй роботі і тоді праця не буде ефективною ні для працівника, ні для організації. Тому, дуже важливо мати зворотній зв'язок, який би показував відношення працівника до роботи і ставлення керівництва до свого співробітника.

При першому працевлаштуванні кожна людина може припускатись певних помилок, які згодом впливатимуть на її професійне та особисте життя. На рис. 3 можна побачити проблеми, з якими найчастіше стикаються молоді люди при першому працевлаштуванні.

Найпоширеніша помилка — це відсутність інформації про професію, прямі обов'язки та предмети, які потрібно буде вивчати. Серед можливостей отримання достатньої інформації можна виділити: спілкування з фахівцями, які працюють у цій сфері; проходження практики; звертання до центру зайнятості з

метою отримання консультування спеціаліста, відвідування профорієнтаційних заходів або участі у профорієнтаційних проектах.

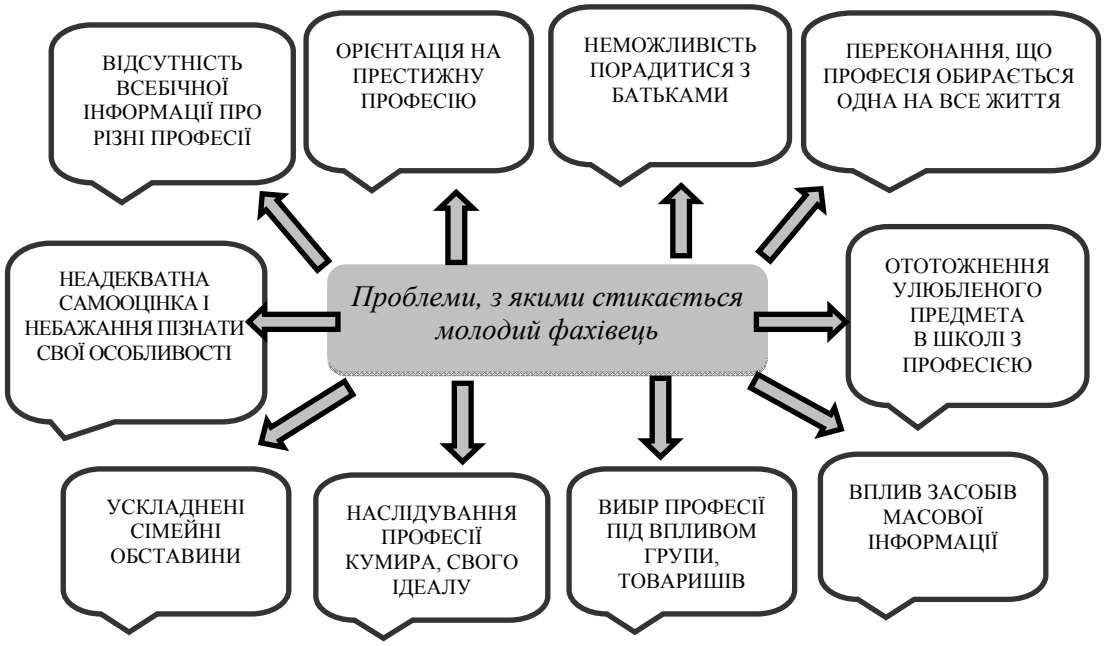


Рис. 3. Проблеми, з якими стикається молодий фахівець

Джерело: побудовано за [11].

Бути успішною людиною — це бажання кожного молодого фахівця, тому наступною помилкою є нерозуміння успішності (престижності) професії. Якщо подивитись на престиж із позицій психології успіху, то варто знати, що для успішності в житті необхідно визначити свої головні реальні потреби. Бажання мати багато грошей, популярність, статус відповідають потребам у безпеці і визнанні. Потреба у самореалізації належить до вищих потреб. Безумовно, для її задоволення потрібні гроші, але внутрішня спрямованість особистості при цьому орієнтована не на заробіток грошей, а на актуалізацію своїх здібностей із усе більшим втіленням їх у життя і все більшим служінням людству [11].

Ситуація в сім'ї відіграє також дуже важливу роль у формуванні майбутньої кар'єри молоді. Адже батьки можуть вирішувати все замість молодої людини і нав'язувати свою точку зору або ж зовсім не втручатись у вибір професії. Обидва варіанти не принесуть користі, оскільки лише обговорення та врахування інтересів дитини призведе до хорошого результату в майбутньому. Разом з тим потрібно адекватно оцінювати свої сили та можливості і не піддаватись впливу друзів, знайомих чи родичів. Комусь одна професія підходить, проте іншій людині вона може бути зовсім нецікавою і вона не досягне у ній успіхів. Знаючи ці проблеми, молодому фахівцю буде простіше правильно обрати собі професію та досягнути кар'єрного росту.

Таким чином, основними параметрами, за якими можна оцінити вибір професії окремої особистості є: позитивні взаємини з оточуючими, автономія, особистісне зростання, локус контролю та сприйняття. А також самоповага, ставлення інших, самоінтерес, самовпевненість, саморозуміння та цілі в житті [13]. Локус контролю відіграє важливу роль у регуляції поведінки людини, у встановленні й збереженні міжособистісних відносин і при виконанні певних професійних функцій. Локус контролю відносять до суб'єктивних факторів, що забезпечують ефективність професійної діяльності працівника. Людину з інтернальним локусом контролю відрізняє гармонійна структура всіх складових її професіоналізму. Інакше кажучи, інтернал знає про сильні й слабкі сторони своєї особистості, що вже певною мірою є запорукою досягнення успіху в професійній діяльності. Екстерналу ж властиві самовпевненість та переоцінка своїх можливостей і, як наслідок, неадекватна самооцінка, що може негативно позначитися на побудові моделей його поведінки в різних ситуаціях [14, с. 99].

Враховуючи усі виявлені труднощі у професійному самовизначенні молодих людей, свідомому плануванні власної професійної кар'єри, здобутті першого професійного досвіду, пропонуємо такі поради щодо першого працевлаштування:

✓ перш за все, молодий фахівець повинен активно себе «продавати». Тобто, дати роботодавцеві чітко зрозуміти, що він принесете користь компанії і його кандидатура є найкращим варіантом для даної посади;

✓ бути відкритим для нових пропозицій, не боятись переходу на іншу роботу, адже там можуть відкриватись інші перспективи;

✓ знати собі ціну і йти на продуманий ризик [11];

✓ обирати професію не лише за рівнем заробітної плати, але й враховувати нематеріальні фактори, адже з часом гроші перестають мотивувати працівника і для нього стає важливим соціально-психологічний клімат, соціальний і компенсаційний пакет, можливості зростання;

✓ бути комунікабельним та емпатійним, адже крім професійних компетенцій HR-менеджери звертають увагу на особистісні якості фахівця, наскільки він мобільний і здатний швидко адаптуватись до зміни зовнішніх умов, як він поводить себе у конфліктних ситуаціях.

Висновки. Професійна самореалізація у житті будь-якої людини посідає дуже вагоме місце, тому в умовах прискорення глобалізації, інтенсифікації міграційних процесів, швидких змін на ринку праці, застарівання та виникнення нових професій, надзвичайно актуалізуються такі питання: чи дає можливість отримана освіта молодим фахівцям розвиватись в певній трудовій сфері, чому молоді доводиться працювати не за фахом, чому вони обирають свою спеціальність; якими є очікування молоді стосовно майбутньої заробітної плати, наскільки вона готова змінювати місце прожиття та роботи і бажає працювати за фахом; з якими труднощами стикається на першому місці роботи тощо. Здійснене дослідження дало змогу за результатами аналізу запропонувати рекомендації, які доцільно враховувати при першому працевлаштуванні для уникнення проблем, з якими стикаються молоді фахівці на початку своєї професійної кар'єри. Водночас, ще багато питань щодо сприяння професійному самовизначенню молоді на різних рівнях, щодо управління професійною кар'єрою в організації

Література

1. *Грішнова О.А., Несевра А.І.* Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — 2017. — №1(13). — С. 49–60.

2. *Алєксєєва С.В*. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки / С. В. Алєксєєва // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. — 2014. — Вип. 38. — С. 100–103. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sitimn_2014_38_22

3. *Шевченко Н.Ф*. Аналіз поняття «Кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців / Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОПП/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. — 2017. — № 4 (11). — С. 105–111.

4. *Шэйн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В.А. Спивака. − СПб. : Питер, 2002. − 336 с.

5. *Митина Л.М*. Психологические основы профессионального развития личности в системе «человек — образование — профессия» / Л.М. Митина // V Международная научно-практическая конференция «Человек — образование — профессия» (6−8 июля 2009 года) / под ред. Л.М. Митиной. − М. : ПИ РАО, МГППУ, 2009. − С. 10−15.

6. *Завалишина Д.Н.* Внепрофессиональные потенциалы высокого профессионализма / Д.Н. Завалишина // Психология способностей: Современное состояние и перспективы исследований : м-лы научной конференции, посвященной памяти В.Н. Дружинина. — М. : Ин-т психол. РАН, 2005. — С. 358−362.

7. *Корнієнко І.* Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. — 2000. — №5. — С. 35–38.

8. Молодь України — 2017 / Результати соціологічного дослідження. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf

9. Що вивчають молоді люди? — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://innovationhouse.org.ua/

10. Технологія управління кар'єрою. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://pidruchniki.com/1373112050759/menedzhment/tehnologiya_upravlinnya_karyeroyu

11. Що необхідно врахувати при виборі професії. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.mycareer.org.ua/keep-mind

12. *Богатырева О.О.* Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. канд психол. наук: 19.00.01 / Психологический институт Российской академии образования / О.О. Богатырева. — Москва, 2009. — 25 с.

13. *Анісімова А.О.* Психологічні особливості сприяння самодетермінації професійного становлення майбутніх фахівців у ВНЗ / А.О. Анісімова // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. — 2016. — Том 9. Випуск 9. — С. 21–29.

14. *Оніщенко Н.В.* Особливості локусу контролю особистості слідчих з різними показниками ефективності професійної діяльності / Оніщенко Н.В. // Проблеми екстремальної та кризової психології, — 2007. — Вип. 2. — С. 97–104.

15. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М, Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.

References

1. Grishnova, O.A. and Nesevra, A.I. (2017) “Young professionals in the labor market: problems of harmonization of personal life and work”, *Social-labor relations: theory and practice*, no. 1 (13), pp. 49–60.

2. Alekseeva, S.V. (2014) “Scientific Theories of Professional Career Development in Contemporary Concepts of Professional Pedagogy”, *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*, Vol. 38, pp. 100–103.

3. Shevchenko, N.F. and Shvigl, O.V. (2017) “Analysis of the concept "Career" in the theories of foreign scholars” *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia: naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPP,* no. 4 (11), pp. 105–111.

4. Shane, E.H. (2002) Organizatsionnaya kultura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership]; translated from english; ed. Spivak, V.A., St. Petersburg, Peter.

5. Mitina, L.M. (2009) “Psychological bases of professional development of the person in the system “man — education — profession”, V International Scientific and Practical Conference "Man — Education — Profession" (July 6–8, 2009), M.: PAI RAO, MGPPU, pp. 10–15.

6. Zavalishina, D.N. (2005) “Unprofessional potentials of high professionalism”, Psihologiya sposobnostey: Sovremennoe sostoyanie i perspektivyi issledovaniy : materialy nauchnoy konferentsii, posvyaschennoy pamyati V.N. Druzhinina, Moskow, Institute of psychology, RAS, pp. 358-362.

7. Kornienko I. (2000) ‘Professional orientations in the system of life strategies of senior pupils”, *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*, no 5, pp. 35-38.

8. Youth of Ukraine — 2017 / Results of sociological research [Online]. — Available at: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf (Accessed 29 January 2018)

9. What do young people study? [Online]. — Available at: https://innovationhouse.org.ua/ (Accessed 29 January 2018)

10. Career Management Technology. [Online]. — Available at: http://pidruchniki.com/ 1373112050759/menedzhment/tehnologiya_upravlinnya_karyeroyu (Accessed 29 January 2018)

11. What to consider when choosing a profession. [Online]. — Available at: http://www.mycareer.org.ua/keep-mind (Accessed 29 January 2018)

12. Bogatyreva, O.O. (2009) “Personal factors of professional self-realization”, abstract Ph.D. Thesis, Psychology Sciences: 19.00.01, Psychological Institute of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia.

13. Anisimova, A.O. (2016) “Psychological peculiarities of self-determination of professional development of future specialists in higher educational institutions”, *Aktualni problemy psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy*, Vol. 9. Issue 9, pp. 21-29.

14. Onishchenko, N.V. (2007) “Features of the locus of personality control of investigators with different indicators of the efficiency of professional activity”, *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii*, Vol.2, pp. 97-104.

15. Kolot, A.M. (1995), Normuvannya pratsi [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 29.01.18 р.

УДК 338.58:65.014

Рябоконь І.О.
асистент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
ryabokon.i.o@gmail.com
Рябоконь И.А.,
ассистент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Ryabokon I.A.,
assistant,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

РОЗВИТОК ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ФАКТОР ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

РАЗВИТИЕ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

DEVELOPMENT OF FLEXIBLE WORK AS A FACTOR OF QUALITY OF WORKING LIFE OF EDUCATORS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

У статті проаналізовано розвиток гнучкої праці, як складової і фактору якості трудового життя. Виявлено роль моделі гнучкої зайнятості у забезпеченні якості трудового життя у вищих начальних закладах. Визначено фактори формування якості трудового життя на основі світової тенденції до конвергенції стандартів вищої освіти.

В статье анализируются развитие гибкого труда, как составляющей и фактора качества трудовой жизни. Выявлена роль модели гибкой занятости в обеспечении качества трудовой жизни в высших учебных заведениях. Определены факторы формирования качества трудовой жизни на основе мировой тенденции к конвергенции стандартов высшего образования.

The article analyzes the development of flexible labor as a component and factor of quality of working life. The role of the flexible employment model in ensuring the quality of working life in higher educational institutions is revealed. The factors of forming the quality of working life on the basis of the global tendency towards convergence of higher education standards are determined.
The purpose of the study is to analyze the advantages and disadvantages of various forms of flexible employment of higher educational institutions instructors in terms of the prospect of convergence of higher education standards of Ukraine with European ones. The research has shown that the implementation of a flexible employment model in institutions of higher education requires an assessment of the type of employee, that is, thorough study of the specifics of the work and the personality of the employee; intensity of work to mitigate the "burnout" of the workforce; the threat of isolation, in the case where some forms of flexible employment can create a barrier for the inclusion of the individual (the phenomenon of "rejection"). The administration of the institution should also take into account all the pros and cons, as well as the available resources, when introducing the western models of flexible employment. The main purpose of the study is to avoid the conflict of private and working life, and, accordingly, to improve the quality of working life.

© І.О. Рябоконь, 2018

Ключові слова. *Зайнятість, гнучка зайнятість, якість трудового життя, продуктивність праці, задоволення працею, управління персоналом, кадрова політика, вища освіта.*

Ключевые слова. *Занятость, гибкая занятость, качество трудовой жизни, производительность труда, удовлетворенность трудом, управление персоналом, кадровая политика, высшее образование.*

Key words. *Employment, flexible work, quality of working life, productivity of labor, job satisfaction, human resource management, staff policy, higher education.*

Вступ. Рівень свободи у розпорядженні часом трудового життя, на наш погляд, недооцінюється вітчизняною наукою як фактор його якості. З одного боку, ця свобода усвідомлюється конкретною людиною суб'єктивно, а з іншого, свобода може вимірюватися об'єктивно такими показниками, як, наприклад, частка фіксованого робочого часу у річному фонді робочого часу. Наявність вільного графіку роботи із самостійним плануванням навантаження у часі та просторі є цінністю, що формує привабливість роботи викладачів. Вимога до виходу на роботу кожного робочого дня є нетиповою для українських вузів, за винятком деяких відомчих закладів (військових, органів внутрішніх справ). Дослідженню робочого часу викладачів практично не приділяється увага українських вчених, які зосереджені більше на загальних аспектах якості трудового життя. Дослідженням зайнятості фахівців освіти займалися багато зарубіжних іта вітчизняних авторів, серед яких українські дослідники Колот А., Шогіна І., Моторна І., Манойленко О., Решетнікова А. та ін. В той час регулювання робочого часу викладачів не розглядалося як фактор якості трудового життя.

Постановка завдання. Враховуючи світову тенденцію до конвергенції стандартів вищої освіти, варто приділити увагу інструментарію балансування життя та праці у часі та просторі. Ми вважаємо, що інноваційними для вітчизняної системи освіти є такі підходи, як вимога до присутності всіх викладачів на робочому місті саме в закладі, з відповідною системою контролю присутності. Метою дослідження є аналіз переваг і недоліків різних форм гнучкої зайнятості викладачів вищої школи з точки зору перспективи конвергенції стандартів вищої освіти України з європейськими.

Результати дослідження. Аналіз кадрової політики провідних західних університетів показує, що адміністрація ставить досягнення оптимального балансу приватного та трудового життя в якості одного з пріоритетів кадрової політики [9]. Значна частина наукової та методичної роботи викладачів виконується за межами установи. Варто звернути увагу на таку специфічну і недостатньо досліджену у вітчизняній літературі проблему гнучкої зайнятості викладачів.

Вибір працівників у плануванні робочого часу є важливою характеристикою якості роботи. В Європі гнучкіший робочий час рекомендовано для подолання наслідків старіння населення на ринку праці [1, с. 132]. Заслуговує уваги дослідження гнучкості графіку праці у зв'язку із сімейними обставинами в країнах ЄС. За його висновками в країнах Європи існує суттєва різниця в оцінках поширення гнучкої праці. Наприклад, частка працівників, які в цілому можуть змінювати початкові або кінцеві терміни своєї роботи (принаймні, годину) з сімейних причин, становить від 10 % у Румунії до понад 80 % у Нідерландах. Чим багатше суспільство, тим про вищий рівень поширеності гнучкого графіку [4, с. 27]. Теорія балансу праці і вільного часу [2, с. 762] стверджує, що індивіди

регулярно перетинають цю межу. Згідно з цією теорією, дискретність робочого часу є ключовим ресурсом, за допомогою якого можна було б досягти балансу в розподілі часу, а саме балансу між роботою, сім'єю та приватним життям. Різні варіанти гнучких умов праці («flexible work arrangements» FWA) представляють рішення з низькими витратами, але допомагають працівникам збалансувати свої робочі та сімейні обов'язки [3, с. 4]. В основному такий механізм стосується свободи вибору часу та місця роботи для співробітника. Гнучкі графіки роботи відносяться до окремого різновиду інструментів, які дозволяють поліпшити співробітникам баланс праці та приватного життя.

Гнучкість праці може бути частиною так званих високоефективних систем організації роботи [7, с. 5]. Високоефективні моделі організації праці, на нашу думку, відрізняються від подібних моделей за Фрідріхом Тейлором цілісніше підходом до праці, а саме більшою свободою працівників у плануванні роботи.

Гнучкість праці персоналу або механізм гнучкої роботи — це бізнес-стратегія, яка дає можливість працівникам робити вибір щодо основних аспектів своєї праці, таких як:

- час — коли і як довго виконується робота;
- місце — де виконується робота;
- завдання — конкретні завдання, які виконуються на роботі.

За результатами впровадження загальнонаціональної програми гнучкої зайнятості у часи адміністрації президента Б. Обами, виявлено дуже позитивні зрушення у працівників 500 найбільших корпорацій США щодо задоволеності працею та їх ставлення до роботи. Працівники, яким дозволяється розпоряджатися своїм робочим часом і визначати місце своє роботи, не тільки визнають це як поліпшення умов праці, але також менш конфліктують з приводу балансу між роботою та сім'єю. Важливо, що ці працівники є більш ефективнішими і продуктивнішими на роботі. Інакше кажучи, гнучкість на робочому місці є корисною, а не шкідливою для організацій [8, с. 3].

Швейцарський дослідник Р. Левіс звертає увагу на те, що гнучка зайнятість значно скорочує пряму взаємодію між колегами в офісних приміщеннях [6, с. 73].

Якщо розглянути досвід гнучкої праці відносно викладацької діяльності, то логічним є зменшення присутності викладачів на робочому місці, що ускладнює сприйняття робочого навантаження адміністрацією та колегами. На перший погляд здається, що вітчизняні ВНЗ давно працюють за моделлю гнучкої зайнятості викладачів, однак жодна з нижче наведених форм такої зайнятості, розповсюджена на заході, не стала поки що нормою в Україні.

Дистанційна робота викладачів українських ВНЗ зі своїми студентами через канали традиційної пошти, електронної пошти, блоги, інтернет-портали ВНЗ та соціальні мережі вже стала популярною. Водночас, її сумісністть із стаціонарною та заочними формами навчання не регламентована і є по суті допоміжною, а не основною. Використання дистанційної роботи урегульовано адміністрацією лише безпосередньо для саме дистанційної форми навчання. Тобто адміністрація ВНЗ у інших випадках не може обліковувати і, відповідно оплачувати таку комунікацію викладача з колегами, студентами та керівництвом подібно до того, як це прийнято робити з офіційною зайнятістю.

Таблиця 1

РІЗНОВИДИ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ЗАХІДНИХ ВНЗ

Вигоди	Вади
Гнучкий графік роботи	
Зберігається повний розмір оплати та пільг	Може викликати нестачу кадрів
Стислий графік роботи	
Зберігається повний розмір оплати та пільг для працівника	Може знизити продуктивність праці у разі подовження робочого часу
Може скоротитися час та витрати на поїздки по роботі	Може викликати нестачу кадрів
Може поліпшити використання обладнання	
Може збільшити обсяг робочого часу	
Поділ робочих місць	
Може збільшити ефективність розповсюдження досвіду між працівниками	Складно знайти психологічно та професійно сумісних партнерів
Може забезпечити покриття потреби у пікові навантаження або на періоди паралельного впровадження проектів	Проблеми із заміною працівника, що звільняється або захворів
	Складність постановки та поділу завдань
	Збільшення зусиль з нагляду за персоналом
	Ускладнені спілкування в колективі та зі студентами
Скорочений час роботи	
Дозволяє скоротити витрати роботодавця у разі втрати працівника	Втрата доходів та деяких вигод для працівника
	Потребує визначення навантаження на інших співробітників
	Може викликати з часом нестачу кадрів
Дистанційна робота	
Підтримує рівень винагороди та вигод	Визначити відповідність працівників та посади для дистанційної роботи
Зберігає час на поїздки по роботі	Потрібно врахувати потреби у комунікації між колегами та клієнтами
Підвищує продуктивність праці для деяких завдань, менше фактор заважає роботі	Вимагає чіткого розуміння щодо результатів роботи, робочого часу та повідомлення про закінчення роботи
Поліпшує ефективність використання обладнання	Потребує забезпечення відповідним обладнанням і доступом та захистом інформації
Сприяє більш раціональному використанню природних ресурсів	Вимагає чіткого уявлення про умови роботи у приватних приміщеннях
Зменшує потреби у паркінгу для автомобілів працівників	
Зручна для співробітників, що мають інвалідність	

Джерело: Складено автором на основі джерел [1; 7]

Для вітчизняних вищих навчальних закладів (ВНЗ) є нетиповою політика фіксованого робочого тижня викладацького складу, розповсюджена у західних університетах. Фіксований робочий час викладача типового вітчизняного ВНЗ складається з аудиторних занять та участі в засіданнях (зборах, конференціях). Ця частина робочого часу не перевищує 50 % робочого тижня навіть у найбільш навантажені семестри та сесії. Поряд із цим педагог має проводити роботу за межами робочого приміщення для таких «обов'язків», як підготовка до занять, перевірка, розробка методичної бази, а також наукова діяльність. Ця частина (назвемо її «неврегульована») робочого часу не підлягає прямому контролю з боку адміністрації, і тому вимагає більшої уваги та контролю «вихідного продукту» (а не самого процесу роботи) — якості викладання дисциплін і навчання студентів. Неврегульований робочий час є для викладача особливою цінністю. Таку цінність назвемо «цінністю свободи самостійного розпорядження своїм часом». Наприклад, частину неврегульованої роботи викладач може виконувати вдома, в дорозі, в бібліотеці, у відрядженні, на відпочинку. Якщо такою свободою необхідно буде поступитися, то співробітник погодиться лише у випадку справедливого відшкодування такого «дискомфорту» (втрати переваги по відношенню до звичайних працівників з фіксованим робочим часом).

У західних університетах викладачі зобов'язані відвідувати факультети кожного робочого дня, 5 днів у тиждень, що може іноді включати суботи і неділі. Заклад залишає за собою право варіювати робочий час персоналу, виходячи з «виробничих» потреб, але погоджувати це заздалегідь і передбачати додаткову оплату. Адміністрація має забезпечити викладачеві всі необхідні умови для роботи, включаючи надання оргтехніки, меблів і канцтоварів, безкоштовне користування програмними продуктами.

Режим роботи розглядається диференційовано для різних категорій співробітників. Їм надано право на обґрунтоване трудове навантаження; справедливий розподіл робіт у закладі між кафедрами та колегами; обмежене залучення працівників до роботи в рамках соціально прийнятних годин (acceptable working hours); регулярні (щоденні, тижневі та щорічні) перерви в роботі; оскарження несправедливого або необґрунтованого розподілу обсягів робіт.

Водночас, існують винятки із загальних правил повного робочого тижня викладача, які застосовуються в індивідуальному порядку. Вільний графік роботи може розглядатися як одна з форм нематеріальної мотивації викладача. Тому таку винагороду адміністрація може призначати для видатних учених і педагогів, тобто обмеженого кола співробітників [5, с. 8]. Перехід на гнучку форму зайнятості у західних університетах розглядається як право, а не як обов'язок адміністрації, і застосовується лише до окремих працівників. В деяких ВНЗ право звертатися за дозволом на перехід до гнучкого часу надається лише із сімейних обставин: для працюючих батьків з дітьми у віці до 6 років або з дітьми-інвалідами до 18 років, а також для догляду за недієздатними дорослими. За будь-яких обставин співробітнику не дозволяється проводити вдома зустрічі зі студентами. Усі такі зустрічі повинні відбуватися у містечку університету, для того щоб забезпечити необхідний рівень професійного спілкування та безпеки.

Припустимо, що адміністрація ВНЗ в рамках уніфікації робочого розпорядку з зарубіжним партнерським закладом розглядатиме рішення про запровадження

фіксованого робочого дня викладачів (форми повної зайнятості). В цьому випадку, на нашу думку, необхідно приділити увагу наступним головним аспектам.

Технічні аспекти. Роботодавець не завжди в змозі забезпечити кожного викладача зручним обладнаним робочим місцем через обмеженість приміщень та обладнання.

Фінансові аспекти. Фіксована зайнятість може призвести до необхідності матеріальної компенсації прямого робочого часу викладача (перебування на робочому місці).

Правові аспекти. Зміна трудового розпорядку вимагатиме відповідності законодавству про працю та погодження з трудовим колективом (профспілками).

Моральні аспекти. Фіксоване перебування на робочому місці може знизити задоволеність працею викладачів і погіршити ставлення до роботи.

З іншого боку, варто враховувати новітні технічні можливості для запровадження комбінованої форми зайнятості: наявність каналів телекомунікації, спеціальних пристроїв зв'язку, комп'ютерів, прикладних програм для інтерактивного відео, популярних соціальних мереж, що стають доступнішими для все більшого кола споживачів — як викладачів та адміністрації, так і для студентів. Уявлення про особисті контакти викладача з аудиторією змінюється, що припускає використання дистанційних форм навчання (як допоміжного, так і основного каналу). Проблему з приміщеннями, робочими місцями заклад може вирішувати за рахунок використання концепції відкритого офісу, коли співробітник тимчасово використовує вільний стіл або кабінет, оргтехніку, а служба підтримки організовуватиме для нього всі необхідні умови роботи, в тому числі надає скриньки для зберігання особистих речей, підключення до інтернету та корпоративної мережі.

Тобто необхідно визначитися із масштабами та шляхами запровадження механізму гнучкої зайнятості, який успішно апробований на Заході, і здатний принести вигоди як для працівника (викладача), так і для університету: допомогти людям досягти кращого балансу між домашніми та службовими обов'язками; сприяти бажанню людини зберегти роботу в несприятливих обставинах; врегулювати пікові навантаження та зростання попиту на співробітників.

В західних університетах різні форми FWA, як правило, демонструють високі позитивні результати: покращення продуктивності праці, оскільки зменшується нестабільність та покращується рівень контролю і оцінки самопідготовки персоналу; зростає якість роботи, що вимірюється зменшенням кількості скарг студентів та помилок; підвищується рівень задоволеності роботою у співробітників та їх лояльності до роботодавця. В свою чергу це полегшує відбір найкращих фахівців і знижує плинність персоналу.

Висновки. Реалізація моделі гнучкої зайнятості у вищих начальних закладах вимагає оцінювання:

1) *типу працівника*: ретельного вивчення специфіки роботи та особистих якостей, цінностей і потреб працівника;

2) *інтенсивності роботи*: працівники можуть перевантажувати себе, тому слід пом'якшувати ефект «вигорання» працівника;

3) *загроза ізоляції*: деякі форми гнучкої зайнятості можуть створити бар'єр для включення індивіда в трудовий колектив (феномен «відторгнення»).

Запроваджуючи західні моделі гнучкої зайнятості, адміністрація закладу також має врахувати всі переваги та недоліки, а також доступні ресурси. Дистанційна робота, поділ робочого місця між кількома співробітниками та система гнучкого робочого часу співробітників ВНЗ «підкуповує» можливістю регламентації і високою ефективністю. Головне ж — це уникнення конфлікту приватного життя та праці і, як наслідок, поліпшення якості трудового життя.

Література

1. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М, Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.
2. *Carstensen L.* 2011. A Long Bright Future. Happiness, Health, and Financial Security in an Age of Increased Longevity, revised and updated ed. New York: Public Affairsю — 2011. — 345 p.
3. *Clark S. C.* Work–Family Border Theory. A New Theory of Work–Family Balance. — Human Relations 2000,53(6): pages 747–770.
4. Flexible working for staff in grade 6 and above. — Guidance document. — University of Leichester.
5. Family-related working schedule flexibility across Europe. — Short statistical report No.6, April 2014. — Електронний ресурс [Режим доступу]: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr6_en.pdf
6. Flexible Working Policy. — University of Bristol. — Електронний ресурс [Режим доступу]:http://www.bristol.ac.uk/hr/policies/flexwork.html.
7. *Lewis R. A*. Work-life balance in academia: experiences of lecturers in Switzerland. — International Journal of Business and Management Vol. IV, No. 1 / 2016. — p. 69–84.
8. *Ortega J.* Why Do Employers Give Discretion? Family Versus Performance Concerns. — Industrial Relations. A Journal of Economy and Society 48(1): — 2009.
9. *Reynolds B. W*. 5 Big 2016 Stats About Flexible Work, and 3 Predictions for 2017. — 05 Dec, 2016. — Електронний ресурс [Режим доступу]: https://www.flexjobs.com/blog/post/2016-stats-about-flexible-work-and-predictions-2017/

References

1. Kolot, A.M. (1995), Normuvannya pratsi [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 18.01.18 р.

УДК 331.1

Волобоєва І.О.,
асистент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Irina.Voloboeva@bigmir.net
Волобоева И.А.,
ассистент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Voloboeva I.A.,
Assistant,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ (МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ)

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

THE MECHANISM OF FORMING AND IMPLEMENTATION FOR COMPETENCES MODEL (METHODOLOGICAL ASPECT)

У статті досліджено методологічний аспект формування та впровадження моделі компетенцій. Досліджено склад системи та умови ефективного функціонування механізму, тобто умови здатності системи до відтворення та саморозвитку. Обґрунтовано переваги концепції управління людськими ресурсами, метою якої є управління складовими людського капіталу, тобто індивідуальними компетенціями множини працівників.

Статья исследует методологический аспект формирования и внедрения модели компетенций. Исследуется состав системы и условия эффективного функционирования механизма, то есть условия способности системы к воспроизводству и саморазвития. Обосновываются преимущества концепции управления человеческими ресурсами, целью которой является управление составляющими человеческого капитала, то есть индивидуальными компетенциями множества работников.

The article identifies methodological aspect for development and implementation the Competences model, which is basically used for management of human resources of an organization. Current research studies the components of the system of the Competences model and its mechanism, studies the components of the system and the mechanism of the model of competencies, determines necessary conditions for successful implementation into activities of an organization. The advantages of the concept of human resource management are justified. The purpose of the concept is to manage the components of human capital, that is, individual competencies of many employees. Recently a large number of publications on Competencies models have published. However, the vast majority of them have of a very narrow and practical nature (in the form of instructions, manuals). They abandon the methodology for formation and implementation; argue about the definition and classification of the necessary components for the Competencies model. The proposed material attempts with a Systems theory, to consider the methodological foundations for formation and implementation of a model of competencies as an effective tool for personnel management, harmonization strategic goals and strategic opportunities, creation necessary conditions for the increasing the organization's long-term competitiveness.

Ключові слова. Модель компетенцій, механізм, соціально-економічна система, стратегічні компетенції, управління людськими ресурсами.

Ключевые слова. Модель компетенций, механизм, социально-экономическая система, стратегические компетенции, управление человеческими ресурсами.

© І.О. Волобоєва, 2018

Key words. Competences model, mechanism, socio-economic system, strategic competences, human resources management.

Вступ. В основі ефективного управління людськими ресурсами перебуває концепція компетенцій, в якій результати аналізу та оцінки персональних компетенцій працівників застосовуються з метою вдосконалення процесів управління та узгодження наявних людських ресурсів (їх певної кількісної та якісної характеристики) з довгостроковою стратегією організації. Для цього необхідно створити певну систему кваліфікацій, елементами якої є: кваліфікаційні характеристики (профіль посади та співробітника), професійні й освітні стандарти, критерії та порядок оцінювання, уповноважені органи, що розробляють і впроваджують методичні та методологічні засади цього процесу. Така система кваліфікацій має назву — модель компетенцій (МК) і є практичним інструментом ефективного управління людськими ресурсами будь-якої організації.

Незважаючи на широкі можливості моделі компетенцій для управління людськими ресурсами організації, її гнучкість і практичність, для успішного впровадження вона повинна формуватися на основі чіткої методології, в якій враховані принципи побудови та стандарти якості; алгоритм формування та впровадження; критерії та порядок оцінювання компетенцій тощо. Завдання ускладнюється різноманітністю існуючих організаційних моделей і бізнес-процесів (а так і вимог до компетенцій) суб'єктів господарської діяльності.

Останнім часом, у зв'язку з актуальністю проблематики управління на основі компетентнісного підходу, в основі якого лежить теза — персонал є важливим стратегічним ресурсом організації, з'явилася велика кількість публікацій щодо прикладів моделей компетенцій або дослідження її окремих складових (індикаторів поведінки, методів оцінки, стандартів відповідності тощо). Однак переважна їх більшість мають вузькопрактичний характер (у вигляді інструкцій, керівництв), оминають методологію формування та впровадження, сперечаються з приводу визначення та класифікації необхідних складових моделі компетенцій.

Запропонований матеріал робить спробу за допомогою системного підходу[2], розглянути методичні основи формування та впровадження моделі компетенцій як ефективного інструменту управління персоналом, гармонізації стратегічних цілей та стратегічних можливостей, створення умов для зростання довгострокової конкурентоспроможності організації.

Постановка завдання. Стаття має за мету визначити методологічний аспект формування та впровадження моделі компетенцій, дослідити складові системи та механізму моделі компетенцій, визначити умови її успішного впровадження в діяльність організації.

Результати дослідження. Розуміння «механізму» тісно пов'язано з поняттям «системи». Відомий філософ І. Кант у своєї праці «Критика чистого розуму» [1] визначив систему як: «єдність різних елементів, об'єднаних загальною якістю». Цю якість можна виразити як множину, що діє як єдність. Цей генезис характеризує систему будь-якого виду, біологічну, фізичну, економічну або яку-небудь іншу. Але, що б «множина» стала «єдністю», вона повинна мати деякі властивості, які, власне, і роблять її системою.

[2] Розглядає окреме явище або процес як систему, що складається з певної кількості взаємопов'язаних між собою елементів які взаємодіють та впливають на ефективність усієї системи в цілому.

По-перше, у будь-якої системи існує тісний взаємозв'язок між її внутрішніми елементами (тісніший, ніж зв'язок між ними і зовнішнім середовищем). Це надає системі стійкості у часі.

По-друге, системи мають ієрархічний склад. Ієрархічність означає, що кожна система може бути розглянута як елемент системи вищого порядку. Наприклад, система управління підприємством, серед інших, включає систему управління персоналом. Яка, знову, серед інших, включає, наприклад, систему управління компетенціями персоналу і так далі. Таким чином, кожна система складається з певної кількості підсистем нижчого порядку.

І, нарешті, по-третє, це — цілісність системи (або її інтегративність). Цілісна система є такою, яка має здатність до саморозвитку та самовідтворювання. Здатність самовідтворення на новому якісному рівні за рахунок власних ресурсів є важливою властивістю цілісних систем. Цілісна система здатна ефективно функціонувати, є адаптивнішою і надійнішою. Саме якість інтегративного стану системи визначає загальну ефективність її відтворення та у сукупності з зовнішнім середовищем формує механізм її функціонування.

Перелічені властивості системи (або елементи) визначають зміст та якість її внутрішньої архітектури, формуючи ендогенні фактори (або умови) функціонування. На систему впливає, також, оточуюче середовище, в якому вона функціонує. Якщо мова йдеться про соціально-економічну систему, то до зовнішніх — екзогенних факторів впливу можна віднести ринкову конкуренцію, макроекономічні та соціальні чинники впливу, розвиток технологій, стан (кількісний і якісний) факторів виробництва.

Ендогенні фактори є, певним чином, статичними, заданими структурою самої системи. В той же час, екзогенні, є більш мінливими, здійснюють вплив на механізм функціонування системи, визначають динаміку її трансформації (рис. 1).

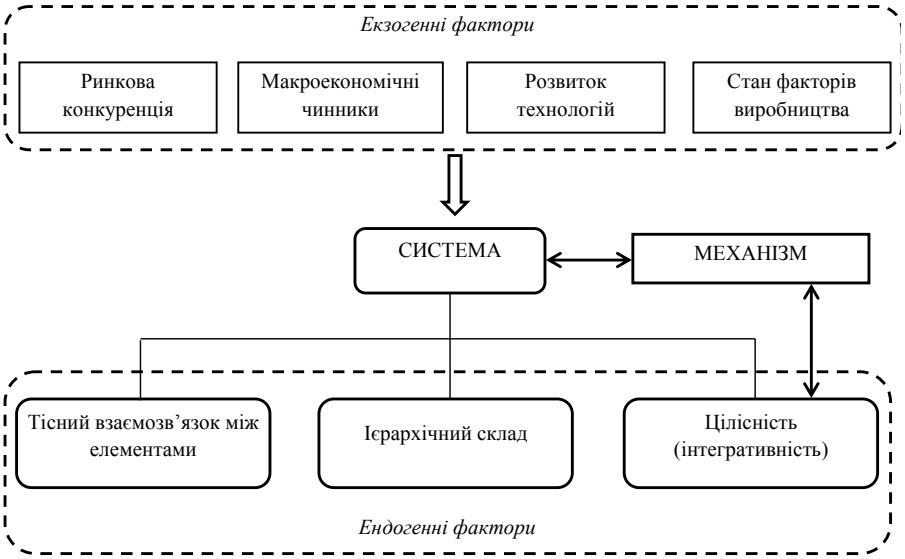


Рис. 1. Складові функціонування соціально-економічної системи (методологічний аспект)

Застосувавши цей методологічний підхід для дослідження моделі компетенцій, яка розглядається як соціально-економічна система, можна виокремити її внутрішні елементи — компетенції, з певною структурою та взаємозв'язками між собою, зовнішнє середовище впливу та механізм — інструменти, принципи, концепції, методи, сукупність яких змушує «множину» функціонувати як «єдність» і відтворюватися на новому якісному рівні. Графічно, систему разом з її взаємозв'язками та механізмом формування та впровадження моделі компетенцій у методичному аспекті наведено на рис. 2.

Згідно рис. 2, на рівні посади виокремимо компетенції функціональні та рольові. Функціональними пропонується вважати такі, що засвідчують здатність виконувати певні роботи, які вимагаються від особи певної кваліфікації. Своєю чергою, робота це — завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації.

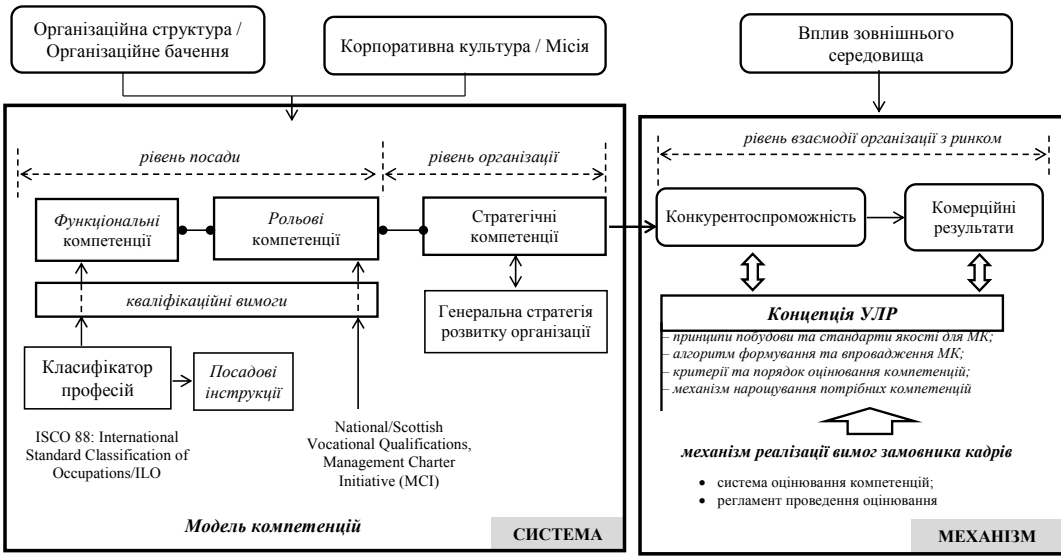


Рис. 2. Система та механізм формування та впровадження моделі компетенцій (методичний аспект)

Для запису про роботу у трудову книжку працівника; для стандартизації визначень професійних назв робіт; для призначень різноманітних соціальних виплат і доплат; при утворенні нових назв професій і посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій; при складанні посадових інструкцій застосовується Класифікатор професій. За основу розроблення Класифікатора професій було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO 88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva) [2], яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Однак управління персоналом організації шляхом складання посадових інструкцій має певні обмеження та недоліки. Обов'язкове дотримання інструкцій, яке, до речі, прописано у контракті та законодавстві пригнічує ініціативу та творчість, суттєво зменшує гнучкість бізнес процесів організації, є джерелом стресу, зайвої дисципліни та формалізму. Крім того, посадова інструкція не містить показників ефективності виконання службових обов'язків. У стандарті ISO 9001 [3] згадується, що управління підприємством має здійснюватися за показниками ефективності, але не сказано яким саме чином. Показники ефективності є дієвим інструментом управління якщо використовуються менеджментом системно, узгоджуються з стратегічними цілями організації та цільовими значеннями для кожного ієрархічного рівня.

Модель компетенцій дозволяє скасувати подібні обмеження, оскільки: а) долучає на етапі розробки людей, які у подальшому мають її використовувати, що своєю чергою, визначає її корисність для всього персоналу, ясність і легкість розуміння; б) наводить прозорі критерії оцінки у вигляді індикаторів поведінки, що зменшує суб'єктивні фактори впливу на управління персоналом — його підбору, добору, навчання посадового підвищення; в) враховує структурну логіку існуючих організаційних та ієрархічних рівнів, з урахуванням очікуваних майбутніх змін у стратегічних цілях організації.

Що стосується рольових компетенцій, то ними пропонується вважати такі, що виражають особистісну поведінкову характеристику працівника та дозволяють йому ефективно виконувати завдання відповідно існуючих стандартів щодо ефекту (кількість) праці та ефективності (якість) праці.

За основу розроблення рольових компетенцій, опису основних робочих завдань та очікуваних результатів при побудові перших моделей компетенцій було прийнято деякі національні системи навчання, такі як, наприклад, National / Scottish Vocational Qualifications — Національні стандарти професійних кваліфікацій [4] і Management Charter Initiative (MCI) — Хартія ініціатив з управління. У цих системах рольові компетенції визначаються як «здатність менеджера діяти у відповідності зі стандартами, прийнятими в організації» [5].

На сьогодні існує велика кількість класифікацій рольових компетенцій, серед яких: ситуативна та стратегічна готовність, організаційні здібності, комунікативні навики, здатність до саморозвитку, когнітивний стиль сприйняття інформації тощо.

Функціональні і рольові компетенції працівника відповідають рівню його посади. У взаємодії з іншими працівниками їх сукупні компетенції формують стратегічні компетенції організації, які безпосередньо впливають на конкурентоспроможність.

На елементи моделі компетенцій, значний вплив здійснюють організаційна структура та корпоративна культура організації (див. рис. 2). І якщо перша визначає архітектуру системи моделі компетенцій, то остання — забезпечує ефективну взаємодію між елементами та підсистемами на основі спільних цінностей, норм правил і принципів. Під впливом корпоративної культури забезпечується адаптивність організації, підсилюється зворотній зв'язок між цілями та наявними ресурсами (умовами) для їх досягнення. Це, своєю чергою, робить цілі реалістичнішими, а процеси їх доня більш ефективнішими.

Основою для механізму функціонування моделі компетенцій виступає концепція управління людськими ресурсами (УЛР), метою якої є управління складовими людського капіталу, тобто індивідуальними компетенціями множини працівників. Завдання ускладнюється тим, що хоча людський капітал є головним ресурсом організації, він їй не належить. Щоб скористатися цим ресурсом потрібно створити умови ефективного функціонування концепції УЛР, складовими яких є такі методологічні аспекти:

- принципи та стандарти якості побудови моделі компетенцій (методи, важелі, фактори, принципи);
- критерії та порядок оцінювання компетенцій (визначення цільових показників, визначення методики оцінювання компетенцій);
- алгоритм формування та впровадження моделі компетенцій (етапи її реалізації);
- механізм нарощування потрібних компетенцій (управління процесом досягнення цільових показників).

Своєю чергою, необхідною умовою успішного функціонування концепції УЛР є наявність дієвого механізму реалізації вимог замовника кадрів, основний елемент якого — система оцінювання компетенцій і регламент) проведення такого оцінювання. За умов наявності та ефективного функціонування всіх складових, механізм забезпечує систему її відтворенням і розвитком на новому якісному рівні.

Висновки. Будь-яка система складається з певного набору елементів що визначають зміст її внутрішньої архітектури, формують ендогенні фактори функціонування, які є, певним чином, статичними, заданими структурою самої системи. Для моделі компетенцій (яку можна представити як систему) такими елементами є функціональні та рольові компетенції, які на рівні організації у своєї сукупності формують її стратегічні компетенції. Ієрархічними підсистемами є кваліфікаційні вимоги (від яких існуючи компетенції є похідними) та стратегія розвитку організації (яка повинна співвідноситися з стратегічними компетенціями організації.

На систему впливає, також, оточуюче середовище, в якому вона функціонує. Якщо мова йде про соціально-економічну систему, то до зовнішніх — екзогенних факторів впливу можна віднести ринкову конкуренцію, макроекономічні та соціальні чинники впливу, розвиток технологій, стан (кількісний та якісний) факторів виробництва. На рівні взаємодії організації з ринком під впливом екзогенних факторів з’являється конкурентоспроможність (або її відсутність).

Здатність системи до самовідтворення та саморозвитку за рахунок власних ресурсів визначається наявністю ефективного механізму. В основі механізму моделі компетенцій лежить концепція управління людськими ресурсами (УЛР), яка поєднує наявні людські ресурси (їх склад та якість) з процесом стратегічного планування бізнесу.

Врахування вказаних методологічних аспектів дозволяє побудувати та впровадити максимально відповідну до внутрішньої архітектури організації та факторів впливу зовнішнього середовища модель компетенцій, з метою найефективнішого управління людськими ресурсами організації.

Література

1. *Кант І.* Критика чистого розуму. — К.: АСТ, Neoclassic. 2017. — 270 с.
2. Стандарт ISO 9000 [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_9000
3. International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
4. *Loan-Clarke, J.* The Management Charter Initiative and Business Benefits: The Need for Empirical Evidence and an Evaluation Framework to Provide it. Loughborough Univ. Business School (GB). 1996.
5. National Qualifications. [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/National_Qualifications

References

1. Kant, I. (1781), *"Kritik der reinen Vernunft"*, Edinburgh University Press, Edinburgh, UK.
2. International Organization for Standardization (2015), "ISO 9000 — Quality management", available at: https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html (Accessed 28 January 2018).
3. International Labor Organization (2012), "International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables", available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (Accessed 28 January 2018).
4. Loan-Clarke, J. (1996), The Management Charter Initiative and Business Benefits: The Need for Empirical Evidence and an Evaluation Framework to Provide it. Loughborough Univ. Business School (GB).
5. Wikipedia (2018), "National Qualifications Framework", available at: https://en.wikipedia.org/wiki/National_Qualifications (Accessed 28 January 2018).

Стаття надійшла до редакції 19.01.18 р.

УДК 005.96:658.589

Герасименко Г. В.,
аспірант,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
gerasimenko_anna_w@ukr.net
Герасименко А. В.,
аспирант,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Herasymenko H. V.,
Postgraduate Student,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

КОМПЛЕКСНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КОМПОНЕНТ

КОМПЛЕКСНЫЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПОНЕНТ

COMPLEX MECHANISM OF IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT HIGH-TECH ENTERPRISES: THEORETICAL SUBSTANTION OF INNOVATIVE COMPONENTS

Викладено авторське бачення комплексного механізму підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства. Наведено принципи, які несуть змістове навантаження як наукове підґрунтя формування, дослідження стану та розроблення інструментів підвищення ефективності управління людськими ресурсами. Обґрунтовано інноваційний інструментарій управління людськими ресурсами за стратегічними складовими. Виявлено характерні риси системи управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства за цілями та результатами.

Изложено авторское видение комплексного механизма повышения эффективности управления человеческими ресурсами высокотехнологичного предприятия. Приведены принципы, которые несут смысловую нагрузку как научную основу формирования, исследования состояния и разработки инструментов повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Обосновано инновационный инструментарий управления человеческими ресурсами по стратегическим составляющим. Выявлены характерные черты системы управления человеческими ресурсами высокотехнологичного предприятия по целям и результатам.

*The **aim of the article** is to provide theoretical substantiation of innovative components of the integrated managerial mechanism which organically combines the scientific and applied tools of improving the effectiveness of human resource management at high-tech enterprises.*
***Scientific novelty.** The author gives a definition of a complex mechanism of improving effectiveness of human resource management at high-tech enterprises which is based on the generalization of theoretical and methodological approaches to the study of the essence of the mechanism as an economic category. The abovementioned mechanism is*

© Г.В. Герасименко, 2018

interpreted as the system integrity of organizational, economic and social processes of creation of prerequisites for the innovative development of the enterprise as a profit for employer and decent work as a profit for hired employees. The author presents the principles that carry the content load as a scientific basis for the formation, study of the state and the development of tools for improving the effectiveness of human resources management. The innovative tools that provide the effectiveness of human resources management according to the strategic components — recruitment, development, evaluation and remuneration — have been substantiated. The benefits of the performance management system have been proven. The essence of key performance indicators has been disclosed.
The characteristic features of the human resources management system at high-tech enterprises according to the goals and results have been revealed.
Practical value. *Substantiation of the innovative components of a complex mechanism for improving the effictiveness of human resources management will serve as a strategic guideline for the development of a scientific and applied scenario of recruitment, development, evaluation and remuneration of employees.*
Main conclusions and prospects for further research. *It is necessary to take into account the specifics of high-tech activities, apply a wide range of managerial tools aimed at attracting talented employees and enhancing their creative initiative, creating an atmosphere conducive to the disclosure of workers' abilities and the encouragement of their development in the processes of hiring, development, evaluation and remuneration.*

Ключові слова. Людські ресурси, високотехнологічне підприємство, ефективність управління, комплексний механізм управління, інноваційний інструментарій управління.

Ключевые слова. Человеческие ресурсы, высокотехнологичное предприятие, эффективность управления, комплексный механизм управления, инновационный инструментарий управления.

Key words. Human resources, high-tech enterprise, managerial effectiveness, integrated managerial mechanism, innovative managerial tools.

Вступ. Становлення багатовимірної нової економіки породжує виклики, пошук відповідей на які передбачає зміщення акцентів у площину формування та використання інтелектуального ресурсного потенціалу. Серед першочергових викликів конкурентного розвитку високотехнологічних підприємств як суб'єктів нової економіки в мінливому ринковому середовищі — потреба досягнення високого рівня ефективності та підтримання його позитивної динаміки. В таких умовах особливого значення набуває вдосконалення підходів, механізмів та інструментів забезпечення ефективного управління людськими ресурсами. Необхідність розроблення та функціонування комплексного механізму підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств зумовлена метою, яка полягає у позиціонуванні працівників в якості стратегічно важливого активу, дієве управління яким має забезпечити інноваційний розвиток, і як наслідок — зростання вартості підприємства та посилення його конкурентних позицій.

Механізм управління трактується українськими вченими як сукупність станів і процесів, з яких складається певне економічне явище, яке викликає відповідні рухи решти тіл системи [15]; як система, яка утворюється із взаємопов'язаних ланок (підсистем), що об'єднують множину різних елементів і блоків, забезпечуючи у процесі їх взаємодії функціонування всіх підсистем організації [30, с. 212]; як системна цілісність, сукупність односпрямованих функцій управління, кожна з яких засновується на принципах, притаманних їй в силу змістовної специфічності і місця в загальному управлінському процесі [4, с. 229]; як сукупність економічних методів, способів, форм, інструментів,

важелів діяння на економічні відносини і процеси [14, с. 20–22]; як система впливу на об'єкт управління з метою досягнення бажаного результату [21, с. 27]; як сукупність способів організації управління, що являє собою взаємозалежний комплекс форм, методів, засобів, принципів, важелів господарювання, що забезпечують ефективну реалізацію цілей, що стоять перед підприємствами [26, с. 194].

Вітчизняними та іноземними вченими зроблено значний внесок у поглиблення теоретико-методологічних і практичних аспектів управління. Проте, в сучасному науковому середовищі немає чіткого, однозначного та беззаперечного трактування дефініції механізму управління та відсутні обґрунтування його компонент по відношенню до ефективності використання людських ресурсів з урахуванням особливостей діяльності підприємств. Поняття «механізм управління» як ключовий елемент підприємства залишається недостатньо вивченим і потребує глибокого наукового опрацювання. Викладене підтверджує актуальність проблематики формування, функціонування та вдосконалення комплексного механізму управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств.

Постановка завдання. У науковій літературі, присвяченій проблематиці механізмів управління, тривають дискусії щодо трактувань, визначення складу та пояснення сутності складових елементів економічних, соціальних та організаційних механізмів. Головна ідея статті — конструювання комплексного управлінського механізму, який органічно поєднує науково-прикладний інструментарій підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства; мета статті — теоретичне обґрунтування інноваційних компонент зазначеного механізму.

Результати дослідження. Незважаючи на тривалу історію теорій управління, дискусійність їх категоріального апарату притаманна й сучасному етапу розвитку науки. Теоретичні обґрунтування та практичні аспекти механізмів управління постійно перебувають у полі зору науковців і практиків. Саме поняття «механізм» (*machine*) грецького походження, яке в словнику української мови визначається як внутрішня будова, система чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище. [24, с. 695]. Аналогічне трактування наведено у словнику іноземних слів [25, с. 377].

Сучасна економічна теорія визначає два методологічні підходи до дослідження сутності механізму як економічної категорії. Перший підхід — генетичний — відображає внутрішню організацію функціонування об'єкта, тобто організацію економічних відносин, що не зовсім точно визначає поняття «механізм». Другий підхід розглядає механізм як сукупність методів, форм, інструментів, прийомів, важелів впливу на соціально-економічний розвиток об'єкта [3, с. 9].

Слід визнати обґрунтованими визначення механізму управління підприємством як « …сукупності форм, структур, методів і систем управління, що об'єднуються спільністю мети та за допомогою яких здійснюється узгодження суспільних, групових і особистих інтересів, забезпечується функціонування і розвиток підприємства як соціально-економічної системи» [19, с. 9]; як системи елементів (цілей, функцій, методів, організаційної структури і суб'єктів та об'єктів управління), в якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу

елементів управління на необхідний стан або реакцію об'єктів управління, що має вхідні посилки і результативну реакцію [12, с. 37].

Розвиваючи генезис поняття «механізм управління» зазначимо, що комплексний механізм підвищення ефективності управління людськими ресурсами можна визначити як системну цілісність організаційних, економічних і соціальних процесів створення передумов для інноваційного розвитку підприємства як зиску для роботодавця та гідної праці як зиску для найманих працівників. Розроблену автором схему, що унаочнює такий механізм для високотехнологічного підприємства, наведено на рис.1. З рисунка видно, що формування зазначеного механізму здійснюється за пріоритетами стратегічного управління людськими ресурсами, які реалізуються з використанням інноваційного інструментарію в рамках системи управління за цілями та результатами і корпоративної соціальної відповідальності.

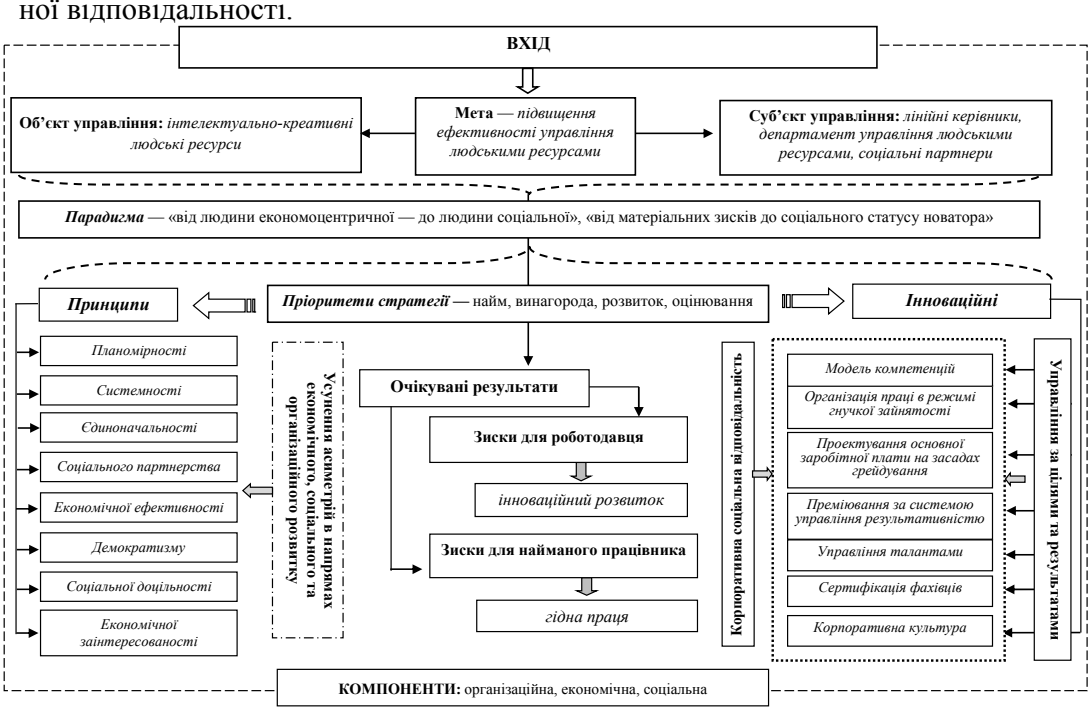


Рис. 1. Схема комплексного механізму підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства (*розроблено автором*)

Засадничою ідеєю розроблення механізму слід вважати принципи, які несуть змістове навантаження як наукове підґрунтя формування, дослідження стану та розроблення інструментарію підвищення ефективності управління людськими ресурсами. До таких принципів належать: принцип планомірності, системності, єдиноначальності, соціального партнерства, економічної ефективності, демократизму, економічної заінтересованості, соціальної доцільності (табл. 1).

Цілком підтримуємо точку зору, що простежується у працях вітчизняних та іноземних авторів щодо пріоритетів стратегії управління людськими ресурсами, серед яких виокремлюється найм, розвиток, оцінювання та винагорода [1, с. 59, 60; 18, с. 23].

Таблиця 1

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА*

Назва	Сутність
Принцип планомірності	Вимагає, щоб усі процеси, процедури, операції, дії, що відбуваються на підприємстві з відтворення та використання людських ресурсів, виробництво та праця на кожному робочому місці відбувалися на планомірній основі з урахуванням поточних та перспективних інновацій
Принцип системності	Обумовлює необхідність реалізації системного підходу в управлінні підприємством як цілісним соціальним організмом, структурними підрозділами й виконавцями, тимчасовими творчими колективами, проектними групами
Принцип єдиноначальності	Визначає необхідність чіткого розподілу повноважень між керівниками та структурними підрозділами по вертикалі й горизонталі, адміністративну підпорядкованість кожного працівника та структурної ланки одному керівникові, визначення сфери відповідальності та повноважень учасників тимчасових творчих колективів та проектних груп
Принцип соціального партнерства	Трудовий колектив підприємства (включаючи тимчасові творчі організаційні утворення) працюватиме продуктивно, якщо між соціальними партнерами (найманими працівниками та роботодавцем або його представником) буде досягнуто взаєморозуміння і балансу інтересів
Принцип економічної ефективності	Вимагає ретельного обґрунтування прямих та непрямих витрат на людські ресурси, інвестицій у їх розвиток з метою формування та вдосконалення професійних компетенцій та здатності працювати у складі творчої команди
Принцип демократизму	Вимагає оптимального поєднання єдиноначальності, персональної відповідальності керівника за стан справ у підрозділі, яким він керує, в тимчасовому творчому колективі, який він очолює, за участі підлеглих
Принцип соціальної доцільності	Означає, що будь-які заходи, дії керівництва, умови праці працівників мають бути соціально виправдані та обґрунтовані з урахуванням ризиків, що притаманні інтелектуально-креативній праці та інноваційній діяльності
Принцип економічної заінтересованості	Полягає в необхідності створення гнучкої системи стимулів, яка спонукала б керівників і і всіх працівників працювати з повною віддачею, проявляти креатив та сприйнятливість інновацій

*Складено автором на основі [29, с. 51–53].

Формування інноваційного інструментарію, який забезпечує ефективність управління людськими ресурсами за зазначеними стратегічними складовими, на глибоке переконання автора, має здійснюватись в системі управління за цілями та результатами. Автор поділяє думку тих дослідників, які зазначають, що до сьогодні найбільш поширеною на підприємствах залишається система управління за функціями [9, с. 97–98; 32]. Саме за функціональним принципом, як свідчить теорія і практика, будується організаційна структура підприємства, недоліком якої є зосередження структурних підрозділів і працівників на виконанні закріплених за ними функцій. При цьому втрачається орієнтація на цілі та завдання всього підприємства, увага працівників акцентується не на результатах виконання функцій, а на процесах їх реалізації.

Визначальним трендом інноваційного управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств, за баченням автора, слід визнати запровадження підходу управління результативністю, який підтвердив свою дієвість в зарубіжній теорії і практиці (система Performance Management). Такий вектор розвитку управління людськими ресурсами дозволить сфокусуватися на реалізації цілей і досягти найкращого результату з використанням наявного потенціалу. Сучасним форматом втілення підходу управління результативністю є система ключових показників ефективності (англ. KPI — Key Performance Indicators), вперше розроблена та запропонована одним з класиків сучасного менеджменту, прихильником системного підходу П. Друкером [7].

Квінтесенція управління за цілями і результатами полягає у цілісності системи управління, яка орієнтована на результати і базується на використанні творчого потенціалу співробітників, новітніх механізмів, методів і технологій управління. Постановка цілей і визначення завдань здійснюється з дотриманням принципу SMART: Specific — специфічні для організації, підрозділу, співробітника; Measurable — вимірні (визначення метрик для розрахунку показників результативності); Achievable — досяжні, реалістичні; Result-oriented — орієнтовані на результат, а не на зусилля; Time-based — встановлення тимчасових вимог для цілей.

Головна перевага системи управління людськими ресурсами за результативністю (табл. 2) — застосування інструментарію визначення результатів колективної та індивідуальної праці, за якими побудована система стимулювання працівників. Оцінювання результатів праці стимулює ініціативність, творчість, застосування інноваційних підходів у процесі трудової діяльності.

Таблиця 2

ХАРАКТЕРНІ РИСИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЗА ЦІЛЯМИ ТА РЕЗУЛЬТАТАМИ*

Система управління за функціями	Система управління за цілями і результатами
Безпосередня мета управління	
Головна мета — виконання функціональних завдань структурними підрозділами та працівниками	Головна мета — посилення конкурентоспроможності та конкурентних позицій завдяки виведенню на ринок інноваційних продуктів
Планування	
Плани в основному містять перелік функцій і робіт	Плани містять заходи щодо досягнення цілей інноваційного розвитку підприємства
Переважає оперативне управління	Поєднується стратегічне та оперативне управління
Організація, контроль та координація	
Організація виконання окремих функцій за структурованими завданнями	Організація досягнення цілей та виконання заходів, спрямованих на розроблення та випуск високотехнологічної продукції (надання високотехнологічних послуг)
Немає свідомих намірів поєднати функції з очікуваними результатами	Чітка кореляція між наміченими цілями та досягнутими результатами
Уважається, що результати є наслідком виконання функцій	Функції розглядаються як засоби досягнення результатів. Головне — результати, а не функції

Закінчення табл. 2

Кожен підрозділ заінтересований виконувати тільки свої функції	Кожен підрозділ заінтересований в кінцевому результаті, що досягається завдяки реалізації функцій різними виконавцями
Контроль за виконанням функцій і робіт	Постійний контроль за процесами та результатами роботи
Стимулювання праці	
Робота оцінюється за виконанням функцій, оцінка не пов'язана з трудовим внеском у загальні результати	Робота оцінюється за результатами, за колективним та індивідуальним внеском у загальні підсумки роботи
Переважно застосовуються покарання, ініціатива не стимулюється	Переважно застосовуються винагороди за творчу активність та інноваційність в роботі
Винагорода здійснюється переважно без урахування зв'язку з результатами роботи, без урахування трудового внеску в загальні результати роботи	Винагорода базується на оцінці значущості робочих місць та ключових показниках ефективності

* Розроблено автором з використанням [9]

Специфічні риси праці у сфері високотехнологічної діяльності, і особливо — її творчий характер, складність, високий рівень новизни — є рамковими умовами для визначення спектру методів, що забезпечують ефективне управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств.

Так, у процесі найму працівників високотехнологічних підприємств важливо виявити наявність ділових та особистісних якостей. Погоджуємось з авторами монографії «Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди» [17, с. 19, 41] в тому, що соціально-економічна специфіка творчих фахівців розкривається через такі риси як новаторський характер праці, талант до створення унікальних речей, необхідність постійного поповнення знань через безперервне навчання, здібності до впровадження у виробництво нової науково-технічної розробки, творчий доробок, який важко піддається диференціації. Натомість інженерно-технічна діяльність поєднує творчі та стандартні елементи, характеризується різноманітністю видів робіт, невизначеністю обсягу і тривалості творчої праці.

На глибоке переконання автора, в основу процесів найму працівників високотехнологічних підприємств має бути покладено компетентнісний підхід, на якому неодноразово наголошується у згаданій вище монографії І. Л. Петрової, Т. І. Шпильової, Н. П. Сисоліної [17]. Розроблену автором модель компетенцій працівників високотехнологічного підприємства схематично зображено на рис. 2. Автор вважає, що втіленням низки компетенцій працівників високотехнологічного підприємства стають результати роботи практика-інноватора — нові ідеї, нові способи розв'язання науково-технічної чи прикладної проблеми; творчість, яка за своєю природою є переважно індивідуальною, проте реалізується як особисто, так і в рамках проектних груп.

Правомірно стверджувати, що розробка та запровадження в управлінську практику моделей компетенцій забезпечує передумови для підвищення рівня ефективності управління людськими ресурсами, оскільки дозволяє певною мірою стандартизувати критерії відбору кандидатів на заміщення вакантних посад

у процесі пошуку інтелектуально-креативних особистостей, визначити ключові показники діяльності, а також виявити сильні та слабкі сторони працівників підприємства, обґрунтувати потребу в навчанні, забезпечити управління діловою кар'єрою, налагодити ефективну командну роботу, втілити нові корпоративні цінності. Отже, модель компетенцій працівників високотехнологічного підприємства в умовах сьогодення стає «дорожньою картою» вдосконалення кадрового потенціалу, створюючи передумови для вирішення проблем дефіциту інтелектуально-креативних людських ресурсів, удосконалення мотиваційних систем, управлінських технологій накопичення та ефективного використання людського капіталу і в результаті — зміцнення лідерських позицій на ринку інновацій.

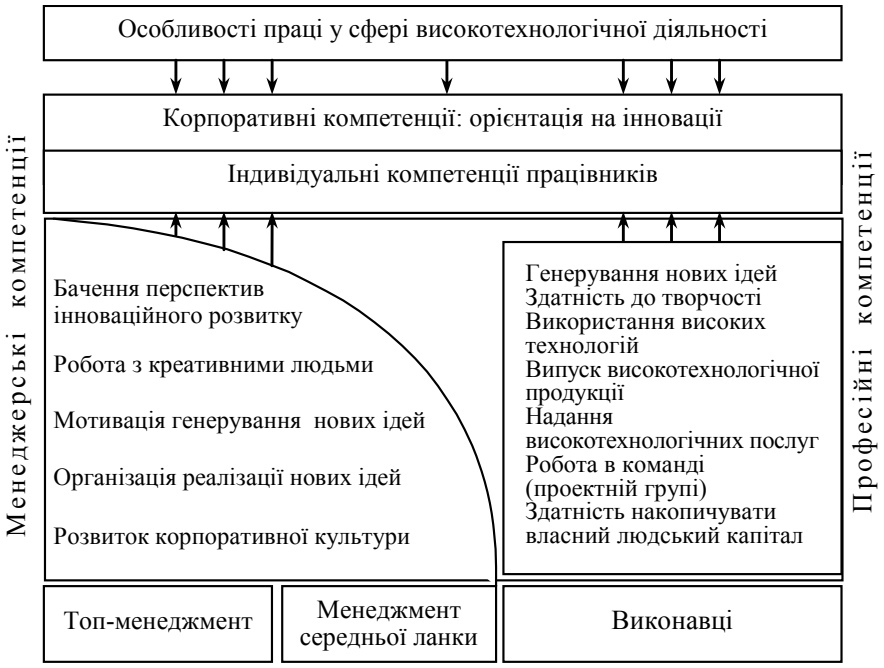


Рис. 2. Складові корпоративної моделі компетенцій працівників високотехнологічного підприємства

Складено з використанням [16; 22; 31].

В частині розвитку людських ресурсів високотехнологічних підприємств особливо актуальною стає система управління талантами, функціонування якої спрямоване на безперервний розвиток природжених здібностей як вияву обдарованості працівників, так і набутих компетенцій як результату їх навчання та досвіду. Оскільки високотехнологічна діяльність характеризується оригінальністю та новизною, професіоналізм усіх категорій працівників є стратегічно важливим елементом ефективного функціонування високотехнологічного підприємства, що актуалізує професійне навчання з використанням досконалих форм і методів.

Беззаперечно, жодне з управлінських завдань у сфері людських ресурсів не можна успішно вирішити без належного оцінювання. Слід погодитись з тими авторами, які під оцінюванням людських ресурсів розуміють діяльність щодо визначення ступеня придатності працівника до виконання покладених на нього обов'язків, досягнутих результатів, рівня вираженості необхідних для виконання роботи якостей [5, с. 81], а серед способів оцінювання виділяють оцінювання ділового потенціалу, оцінювання індивідуального внеску та атестацію працівників [8, с. 66].

Особливості змісту та результатів праці у сфері високотехнологічної діяльності визначають вимоги до спеціальних компетенцій працівників і виступають факторами формування ділового потенціалу. Модель ділового потенціалу того чи іншого фахівця дозволяє достовірно визначати характеристики майбутніх результатів виконаних ним робіт, для чого оцінки потенціалу співставляються з характеристиками раніше виконаних робіт і встановлюється робочий час, необхідний на реалізацію потенціалу. На думку автора, компоненти моделі ділового потенціалу фахівців високотехнологічної діяльності можна об'єднати у дві групи: 1) загальні вимоги, які зумовлюються характером праці у процесі створення, поширення та використання інновацій; 2) конкретні вимоги, які зумовлюються особливостями трудових процесів на певному робочому місці. До першої групи слід віднести як класичні вимоги — розумові здібності, здатність до науково-аналітичного опрацювання інформації, генерування нових знань і можливість їх практичного використання, так і вимоги, що зумовлюються сучасними викликами — гнучкість і мобільність (як здатність та готовність змінювати тематичну спеціалізацію та працювати в режимі нестандартної зайнятості), випереджальний професійний розвиток (як можливість розвивати компетентність відповідно до викликів нової економіки), комплексне охоплення основних професійно-соціальних ролей (як одночасне та рівноцінне володіння компетенціями науково-технічного працівника, управлінця чи організатора, учасника проектної команди з певною соціальною диспозицією).

В якості основних показників оцінювання індивідуального внеску працівників високотехнологічного підприємства, на думку автора, слід застосовувати такі: кількість науково-дослідних тем або наукових чи технічних проектів, виконаних за участю працівника; об'єм виконаних і переданих замовнику робіт; об'єм індивідуальних робіт, прийнятих замовником без зауважень і змін; частка робіт, які підлягають внесенню змін і доповнень; витрати на внесення змін у документацію за причиною упущень і помилок працівника; кількість самостійно прийнятих правильних науково-технічних рішень; кількість впроваджених винаходів, корисних моделей, промислових зразків. Додатковими якісними критеріями оцінювання можуть слугувати науково-прикладна важливість і прикладна значущість виконаних робіт, технічний рівень досліджень і розробок, творча активність працівника тощо.

Організаційним форматом оцінювання результатів праці та наявного ділового потенціалу працівників високотехнологічного підприємства може бути атестація, яка, за визначенням В. А. Савченка, являє собою формалізоване оцінювання працівників, що проводиться у певний час, у встановленій формі, за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на

керівні посади, професійного навчання чи звільнення [20, с. 283]. Різні види атестації переслідують різні цілі. Так, неперіодична атестація персоналу в організації здійснюється в разі необхідності заміщення вакантної посади, оновлення списку резерву керівників, упровадження нових умов оплати праці працівників тощо. Періодична поточна атестація керівників і фахівців з вищою освітою за спрощеною процедурою зорієнтована на поточне оцінювання підсумків їхньої роботи. Зазвичай її здійснюють раз на рік. Періодична підсумкова атестація працівників проводиться у визначений час, за встановленою формою, згідно зі спеціально розробленою процедурою раз у три–п'ять років [20, с. 285].

В умовах інтенсивного розвитку в усьому світі та в Україні ринку ІТ-технологій невід'ємною частиною зовнішнього оцінювання стає сертифікація, яка забезпечує об'єктивну перевірку знань, передумови для професійного розвитку, посилює власний імідж ІТ-фахівця, є документальним підтвердженням рівня знань та сприяє підвищенню самооцінки фахівців. Так, у найширшому розумінні під сертифікацією програмістів як суб'єктів сфери високотехнологічних послуг розуміється підтвердження відповідності їхньої кваліфікації тим вимогам, які пов'язані з виконанням певних завдань у галузі комп'ютерних і мережевих технологій. Сертифікат з підтвердженням кваліфікації ІТ-фахівця видається органом або організацією, які проводили сертифікацію. Для сертифікації програмістів застосовуються стандарти оцінки професійного рівня і якості знань ІТ-фахівця [23].

Важливе значення серед інструментів управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств належить мотивуванню працівників. Мотивація людини до обрання виду трудової діяльності, пов'язаного з науковим пошуком та інноваціями, як вважають науковці, може бути обумовлена багатьма різноманітними причинами, в основі яких — прагнення до пізнання і створення нового, невідомого раніше (суто пізнавальні і творчі потреби); інтерес до науки і бажання принести користь людству, принаймні розв'язати проблему національного рівня, щонайменше вузьковідомче завдання або просто «залишити свій слід в історії» публікацією роботи, раціоналізаторською пропозицією; намагання досягти визнання як раціоналізатора, винахідника або певного соціального статусу (одержання наукового ступеня, звання); прагнення до творчої самореалізації; честолюбство, бажання виокремитися серед колег, досягти слави, популярності; бажання завдяки такого роду діяльності одержати певну посаду, окремі матеріальні блага, нові соціальні гарантії, можливості подальшого професійного та творчого зростання тощо [11, с. 281]. На думку автора статті, домінуючим у формуванні внутрішньої мотивації працівника високотехнологічного підприємства може стати будь-який з наведених чинників, і зокрема такий, як конкурентна боротьба на ринку праці серед високоосвічених фахівців за місце роботи (або за збереження місця роботи в умовах скорочення штатів чи реорганізації підприємства).

Винагорода за працю об'єднує види та методи стимулювання, які взаємопов'язані та об'єднані загальною метою діяльності підприємства. Для високотехнологічного підприємства такою метою слід визнати продукування високотехнологічної продукції та високотехнологічних послуг, включаючи їх розроблення на основі генерування оригінальних ідей, які втілюються в інноваціях. Згідно з положеннями класичних мотиваційних теорій, зокрема за даними досліджень

Д. Мак-Клелланда, головним мотивом, що робить працю інноватора високопродуктивною, є, насамперед, мотив досягнень. Визнання вагомої ролі самомотивації і зокрема мотиву досягнень у результативності інноваційної праці персоналу звертає увагу на те, що спонукальна сила лише одних матеріальних чинників може виявитися недостатньою, потрібне гнучке поєднання матеріальних і моральних чинників і застосування в системі стимулювання індивідуальних оцінок праці, виокремлення та заохочення особистих досягнень працівників.

Активізація творчої компоненти інноваційної праці виступає результатом взаємодії різноманітних чинників: недостатньо здійснити підбір працівників, яким притаманний творчий потенціал, важливо створити умови для його реалізації. А це відбудеться тоді, коли у персоналу буде достатньо мотивів, щоб висовувати творчі ідеї, та впевненості, що клімат організації гарантує сприйняття цих ідей. За відсутності такої впевненості працівники з часом або припинять генерування ідей щодо нововведень або перейдуть в іншу організацію, де, за їх думкою, їхні ідеї знайдуть кращу підтримку та можливості реалізації [27, с. 117].

Творчі люди потребують особливо делікатного ставлення, тому має бути продумана до деталей реально діюча система матеріальних і моральних спонукань і стимулів, у першу чергу механізм внутрішнього управління, ступінь участі працівників у формуванні та реалізації інноваційних планів, способи оцінки творчої ініціативи у процесі індивідуального і колективного заохочення, можливості подальшого підвищення кваліфікації і просування по службі, участь у семінарах і конференціях, умови фіксування та оформлення винаходів, публікацій робіт наукового характеру.

В основі інноваційної діяльності перебувають особливі потреби, серед яких — потреба у творчій самореалізації, задоволенні від самої роботи і здобутих результатів; потреба у визнанні працівника як новатора, винахідника, раціоналізатора тощо; потреба у професійному та творчому зростанні; потреба в обміні досвідом та інформацією; прагнення до пізнання, пошуку, продукування нового. Наведене не виключає суто матеріальних і статусних потреб, які працівник хоче і може задовольнити за допомогою участі в інноваційних процесах, проте вони не є визначальними саме для даної сфери діяльності.

У процесі розроблення й упровадження системи мотивації менеджмент підприємства повинен враховувати специфіку високотехнологічної діяльності, створювати сприятливе середовище для появи і втілення нових ідей, підтримки та розвитку талантів. Проекти, пов’язані з розробленням нових зразків продукції і технологій, розвитком нових напрямів бізнесу, ризиковані. Тому, як підкреслюють вчені-трудовики Колот А. М. та Цимбалюк С. О., керівництво підприємства має застосовувати спеціальні системи преміювання задля стимулювання працівників до участі в інноваційних проектах, заохочувати ініціативу й відповідно винагороджувати новаторів, особливо якщо працівники самостійно ініціюють нововведення [13, с. 357].

Слід також акцентувати увагу на тому, що в системі винагород за працю має забезпечуватись орієнтація на ринкові ставки заробітної плати, використання нової структури виплат. При цьому акценти зміщуються в площину гнучкості оплати праці, що може буде досягнуто в разі врахування індивідуальних компетенцій та заслуг працівника, а також результатів діяльності підприємства. В першу чергу гнучкість має бути забезпечена шляхом належної диференціації ста-

вки заробітної плати на відміну від поширеної практики встановлення надбавок, доплат і 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 [6].

Філософією бізнесу в інноваційній сфері має стати застосування широкого спектру інструментів мотивації, спрямованих на підвищення творчої ініціативи працівників, створення атмосфери, що сприяє розкриттю здібностей працівників та заохочення їх розвитку, підвищення рівня компетентності співробітників та активізацію їхнього творчого потенціалу, заохочення вільного творчого пошуку та заслуг на шляху до підвищення якості, створення атмосфери самомотивації й самостимулювання, повне використання потенціалу кожного працівника й усіх його талантів.

Практика незаперечно свідчить: одним з основних інструментів матеріальної винагороди за працю є оплата праці, відображаючи кількість та якість витраченого працівником трудового потенціалу. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці та результативності, виникнення соціально-трудових конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства та є свідченням низького рівня ефективності управління людськими ресурсами.

Механізм організації заробітної плати повинен формуватися з урахуванням сучасних тенденцій у розвитку економіки і ринкового середовища, базуючись на наукових засадах конкурентоспроможного рівня та належної диференціації заробітної плати. Організація заробітної плати на підприємстві покликана забезпечити виконання трьох основних завдань: забезпечити кожному працівникові належний рівень заробітної плати, що відповідає результатам трудової діяльності та вартості послуг з праці на ринку; забезпечити роботодавцю такий результат діяльності, що уможливлює відшкодування витрат на отримання прибутку; досягти необхідного компромісу між інтересами роботодавця та найманих працівників у питаннях розподілу доходу підприємства.

В сучасній теорії і практиці економіки праці й менеджменту персоналу винагорода за працю переважно ототожнюється з системою компенсацій, компенсаційним пакетом. Ефективна система оплати праці, на думку автора, може бути побудована на основі поєднання науково-прикладних засад грейдування та управління результативністю з використанням ключових показників ефективності (КПЕ). Основна ідея грейдів — введення фіксованого або диференційованого окладу співробітника, тобто базової частини зарплати залежно від посади. З урахуванням належності посади до певного грейду визначається соціальний пакет співробітника і в переважній більшості випадків — розмір преміальних виплат. Таким чином, система грейдів, формуючи оклади, певним чином регламентує компенсаційний пакет загалом.

Матеріальна мотивація персоналу підприємства шляхом преміювання — одна з ключових у системі Performance Management (системі управління ефективністю), розробниками якої є відомі фахівці в галузі мотивації персоналу Армстронг М. і Стівенс Т. [2]. Ключові показники ефективності (КПЕ) розробляються на основі управління за цілями за принципом декомпозиції цілей і побудови матриці цілей. При цьому домінуючим є принцип винагороди від кінцевих резуль-

татів. Розроблення КПЕ здійснюється таким чином, щоб співробітник мав можливість впливати своїми діями на рівень досягнення відповідних показників. Вдосконалення системи оплати праці на основі грейдів і ключових показників ефективності сприятиме посиленню мотивованості персоналу та забезпечить закріплення висококомпетентних працівників на підприємстві, що стане передумовою ефективності управління людськими ресурсами.

Не викликає сумніву теза Колота А. М. і Цимбалюк С. О. щодо важливості таких нематеріальних методів мотивації творчих працівників як належна організація праці; гнучкі режими праці; використання передових технологій і методів роботи; наявність технічних засобів, необхідних для проведення дослідів, виготовлення експериментальних зразків розробок; комфортні умови праці, зокрема дизайн і зручність робочого місця; сприятливий соціально-психологічний клімат, атмосфера поваги та взаємної допомоги; використання керівником демократичного стилю керівництва; робота в команді компетентних фахівців, задоволення потреб щодо обміну досвідом тощо [13, с. 359-360].

Поділяємо думку авторського колективу під керівництвом В. Г. Зінова, що процес створення, поширення та використання інновацій неможливий без комфортної, шанобливої та довірливої атмосфери у відносинах між працівниками. Звідси можна зробити висновок, що важливою компонентою у системі мотивації є умови праці, які активізують створення новинок. Автори підкреслюють, що стимулом діяльності для виробників інновацій є професійне середовище з гармонійним поєднанням суперництва та співпраці. Тому можна стверджувати, що однією з особливостей управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств є врахування особистісних характеристик працівників, а також характер відносин між ними [10, с. 13]. Отже, дієва система мотивування працівників високотехнологічних підприємств має інтегрувати матеріальну та нематеріальну компоненти, які базуються на імплементації сучасних підходів щодо проектування основної заробітної плати з використанням грейдів, організації преміювання на основі управління результативністю з використанням ключових показників ефективності та запровадження широкого спектру інструментів нематеріальної мотивації, які задовольняють індивідуальні інтереси працівників як новаторів та креативних особистостей.

Висновки. Інноваційними управлінськими підходами та інструментами підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічного підприємства слід вважати: у процесах найму — компетентнісний підхід; у процесах розвитку — управління талантами; в оцінюванні — визначення ділового потенціалу та індивідуального внеску за ключовими показниками ефективності; у винагороді — поєднання грейдування у проектуванні основної заробітної плати та управління результативністю у практиці преміювання. При цьому має забезпечуватись орієнтація на ринкові ставки заробітної плати, використання нової структури виплат.

У процесі розроблення й упровадження системи, механізмів та інструментарію управління людськими ресурсами слід враховувати специфіку високотехнологічної діяльності; застосовувати широкий спектр підходів і методів, спрямованих на залучення креативних особистостей, підвищення творчої ініціативи співробітників, створення атмосфери, що сприяє розкриттю здібностей працівників та заохоченню їх розвитку.

Література

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.
2. *Армстронг М., Стивенс Т.* Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 512 с.
3. *Астапова Г. В.* Організаційно-економічний механізм управління авіатранспортним підприємством : монографія / Г. В. Астапова, О. В. Ареф'єва, В. В. Матвєєв, С. О. Ареф'єв, О. М. Гайдаржийська; Нац. авіац. ун-т. — Київ : Центр учб. літ., 2014. — 302 с.
4. *Валуєв Ю. Б.* Процесно-функціональне управління промисловим підприємством: монографія / Валуєв Ю. Б.; — О. : Ін-т пробл. ринку та екон.- екол. дослідж.НАН України, 2011. — 296 с.
5. *Веснин В. Р.* Управление персоналом. Теория и практика : учеб. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. — 688 с.
6. *Герасименко О. О.* Управління працею в умовах становлення нової економіки: підходи та механізми / Герасименко О. О. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана" ; голова редкол. А. М. Колот. — 2012. — № 2(4). — С. 154–160.
7. *Друкер П. Ф.* Управление, нацеленное на результаты : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. М. : Технологическая школа бизнеса, 1994. — 200 с.
8. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. — Н. Новгород: НИМБ, 1997. — 607 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
10. *Зинов В. Г., Лебедева Т. Я., Цыганов С. А.* Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: учеб. пособие ; под. ред. В. Г. Зинова. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014. — 248 с.
11. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. — СПб.: Изд-во "Питер", 2000. — 512 с.
12. *Кендюхов О.* Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. Кендюхов // Економіка України. — 2004. — № 2. — С. 36–44.
13. *Колот А. М.* Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2014. — 479 с.
14. *Москаленко В. П.* Финансово-экономический механизм промышленного предприятия : Научно-методическое издание / В. П. Москаленко, О. В. Шипунова. — Сумы : Довкілля, 2003. — 176 с.
15. *Нижник Н.* Про співвідношення категорій «процес» і «механізм» та їх використання в управлінській діяльності органів виконавчої влади / Н. Нижник, Г. Леліков, С. Мосов // Вісник державної служби України. — 2001. — № 3. — С. 80–87.
16. *Одегов Ю. Г.* Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. — М.: Издательство "Альфа–Пресс", 2011. — 752 с.
17. *Петрова І. Л.* Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / [І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна]; за заг. ред. проф. І. Л. Петрової. — К. : Дорадо, 2010. — 320 с.

18. *Петрова І. Л.* Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". — К. : КНЕУ, 2013. — 466 с.

19. *Пономаренко В. С.* Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. — 252 с.

20. *Савченко В. А.* Розвиток персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2008. — 505 с.

21. *Садеков А. А.* Управление предприятием в условиях кризиса: монография / А. А. Садеков, В. В. Цурик. — Донецк: Изд-во ДонГУЭТ, 2006. — 178 с.

22. Сара Холлифорд, Стив Уиддет. Руководство по компетенциям. Пер. с англ. — М.: НІРРО, 2003 — 224 с.

23. Сертифікація ІТ-фахівців [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://lib.mdpu.org.ua/e-book/vstup/L17.htm

24. Словник української мови: в 11 томах. — Том 4, 1973. — С. 695.

25. Современный словарь иностранных слов. — СПб.: Дуэт, 1994. — 752 с.

26. *Сокотун Г. О.* Організаційно-економічний механізм управління машинобудівним підприємством / Г. О. Сокотун // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки. — 2013. — № 1. — С. 192–197.

27. *Тихонов М. Н.* Менеджмент инновационной организации / Под ред. проф. М. Н. Тихонова. — М., 2003. — 408 с.

28. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА–М, 1997. — 512 с.

29. Управління персоналом: підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] — К.: КНЕУ: Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.

30. *Хміль Ф.* Основи менеджменту: Підручник. — К.: Академвидав, 2003. — 608 с.

31. *Яненкова І. Г.* Організаційні компетенції у сфері інноваційної діяльності / І. Г. Яненкова // Український соціум: наук. журн./ Ін-т економіки та прогнозування НАН України, Укр. ін-т соц. дослідж. ім. О. Яременка. — К., 2010. — № 2. — С. 172–184.

32. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М, Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.

References

1. Armstrong, M. (2008), Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami [Practice of Human Resource Management], 8nd ed, Piter, St. Petersburg, Russia.

2. Armstrong, M., Stivens, T. (2007), Oplata truda. Prakticheskoe rukovodstvo po postroeniju optimal'noj sistemy oplaty truda i voznagrazhdenija personala [A Handbook of Employee Reward: Management and Practice], Balans Biznes Buks, Dnipropetrovsk, Ukraine.

3. Astapova, H. V (2014), Orhanizatsijno-ekonomichnyj mekhanizm upravlinnia aviatransportnym pidpryiemstvom. [Organizational and economic mechanism of management of an air transportation enterprise], Tsentr uchb. lit., Kyiv, Ukraine.

4. Valuiev, Yu. B. (2011), Protsesno-funktsional'ne upravlinnia promyslovym pidpryiemstvom [Process-functional management of an industrial enterprise], In-t probl. rynku ta ekon.-ekol. doslidzh, Odesa, Ukraine.

5. Vesnin, V. R. (2008), Upravlenie personalom. Teorija i praktika [Personnel Management. Theory and practice], TK Velbi, Izd-vo Prospekt, Moscow, Russia.

6. Herasymenko, O. O. (2012),“Labour management under the conditions of the formation of a new economy: approaches and mechanisms ”, *Sotsial’no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2(4), pp. 154–160.
7. Druker, P. F. (1994), Upravlenie, nacelennoe na rezul’taty [Results-based management], Tehnologicheskaja shkola biznesa, Moscow, Russia.
8. Egorshin, A. P. (1997), Upravlenie personalom [Personnel Management], NIMB,N. Novgorod, Russia.
9. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., Herasymenko, O. O. (2009), Ekonomika pratsi ta sotsial’no-trudovi vidnosyny [Labor economics and labor relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.
10. Zinov, V. G., Lebedeva, T. Ja., Cyganov, S. A. (2014), Innovacionnoe razvitie kompanii: upravlenie intellektual’nymi resursami [Innovative development of the company: intellectual resources management], Izdatel’skij dom «Delo» RANHiGS, Moscow, Russia.
11. Il’in, E. P. (2000), Motivacija i motivy [Motivation and Motives], Izd-vo "Piter", St. Petersburg, Russia.
12. Kendiukhov, O. (2004), “The essence and content of the organizational and economic mechanism of managing the intellectual capital of the enterprise”, *Ekonomika Ukrainy*, vol.2, pp. 36–44.
13. Kolot, A. M. (2014), Motyvatsijnyj menedzhment [Motivational Management], KNEU, Kyiv, Ukraine.
14. Moskalenko, V. P. (2003), Finansovo-jekonomicheskij mehanizm promyshlennogo predprijatija [The financial and economic mechanism of an industrial enterprise], Dovkillja, Sumy, Ukraine.
15. Nyzhnyk, N. (2001), “On the relationship between the categories "process" and "mechanism" and their use in the managerial activities of bodies of executive power”, *Visnyk derzhavnoi sluzhby Ukrainy*, vol.3, pp. 80–87.
16. Odegov, Ju. G. (2011), Ocenka jeffektivnosti raboty s personalom: metodologicheskij podhod [Assessment of the Effectiveness of Work with Personnel: a Methodological Approach: Training and Practical Guide], Izdatel’stvo "Al’fa–Press", Moscow, Russia.
17. Petrova, I. L. (2010), Innovatsijna diial’nist’: stymuly ta pereshkody [Innovative activity: incentives and obstacles], Dorado, Kyiv, Ukraine.
18. Petrova, I. L. (2013), Stratehichne upravlinnia liuds’kymy resursamy [Strategic human resource management], KNEU, Kyiv, Ukraine.
19. Ponomarenko, V. S. (2002), Mehanizm upravlenija predprijatiem: strategicheskij aspekt [The mechanism of enterprise management: the strategic aspect], Izd. HGJeU, Kharkiv, Ukraine.
20. Savchenko, V. A. (2008), Rozvytok personalu [Development of personnel], KNEU, Kyiv, Ukraine.
21. Sadekov, A. A. (2006), Upravlenie predprijatiem v uslovijah krizisa [Enterprise management in times of crisis], Izd-vo DonGUJeT, Donetsk, Ukraine.
22. Sara, Holliford, Stiv, Uiddet (2003), Rukovodstvo po kompetencijam [Competency Guide], NIRRO, Moscow, Russia.
23. Sertyfikatsiia IT-fakhivtsiv, [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://lib.mdpu.org.ua/e-book/vstup/L17.htm
24. Slovnyk ukrains’koi movy (1973), [Dictionary of the Ukrainian language], Tom 4, Naukova dumka, Kyiv, Ukraine.
25. Sovremennyj slovar’ inostrannyh slov (1994), [The modern dictionary of foreign words], Dujet, St. Petersburg, Russia.

26. Sokotun, H. O. (2013), "Organizational and economic mechanism of managing a machine-building enterprise", *Naukovyj visnyk Poltavs'koho universytetu ekonomiky i torhivli. Ser. : Ekonomichni nauky*, vol. 1, pp. 192–197.
27. Tihonov, M. N. (2003), Menedzhment innovacionnoj organizacii [Management of an innovative organization], Moscow, Russia.
28. Kybanov, A. Ya. (1997), Upravlenie personalom organizacii [Personnel Management of the Organization], INFRA–M, Moscow, Russia.
29. Daniuk, V. M., Kolot, A. M., Sukov H. S. (2013), Upravlinnia personalom [Personnel Management], KNEU, Kyiv, Ukraine.
30. Khmil', F. (2003), Osnovy menedzhmentu [Basics management], Akademvydav, Kyiv, Ukraine.
31. Yanenkova, I. H. (2010),"Organizational competencies in the field of innovation activities", *Ukrains'kyj sotsium*, vol. 2, pp. 172–184.
32. Kolot, A.M. (1995), Normuvannya pratsi [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 26.01.18 р.

УДК: 331.556

Смалійчук Г.В.,
асистент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
anna.smaliychuk@gmail.com
Смалийчук А.В.,
ассистент,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Hanna Smaliychuk,
assistant,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

PECULIARITIES OF THE MODERN MIGRATION POLICY OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF THE MARKET OF LABOR

Розглянуто державне регулювання міграційних процесів та визначено її як один з факторів формування сучасного ринку праці. Визначено значення державного регулювання міграції, яка має ключове значення у підтримці економічного розвитку

© Г.В. Смалійчук, 2018

країни. Розглянуто активну і пасивну політику міграції, яка повинна включати заходи на ринку праці, у сфері освіти, соціального забезпечення, охорони здоров'я, житлових умов і поєднуватися зі стратегією соціально-економічного розвитку, які проводяться на рівні держави. У статті розкрито необхідність регулювання міграції з метою вирішення проблем зовнішньої міграції в умовах трансформації ринку праці.

Рассматривается государственное регулирование миграционных процессов как один из факторов формирования современного рынка труда. Определено значение государственного регулирования миграции, которая имеет ключевое значение в поддержании экономического развития страны. Рассматривается активная и пассивная политика миграции, которая должна включать меры на рынке труда, в сфере образования, социального обеспечения, здравоохранения, жилищных условий и сочетаться со стратегией социально-экономического развития, проводимых на уровне государства. В статье раскрыта необходимость регулирования миграции с целью решения проблем внешней миграции в условиях трансформации рынка труда.

The state regulation of migration processes is considered and defined as one of the factors of the formation of the modern labor market. The importance of state regulation of migration, which has a key role in supporting the country's economic development, is determined. Considered an active and passive migration policy, which should include measures in the labor market, education, social security, health care, housing conditions, and combined with a strategy for socio-economic development that is carried out at the state level. The article discloses the necessity of regulation of migration in order to solve the problems of external migration in conditions of labor market transformation. The development of a state migration policy should envisage such main strategic directions of action as the development of a mechanism for the return of Ukrainian citizens to their homeland and the creation of clear conditions for migration policy in the context of the needs of the labor market.

Ключові слова. Міграція, циркулярна міграція, реемміграція, міграційна політика, міжнародна мобільність, транскордонні переміщення.

Ключевые слова. Миграция, циркулярная миграция, реэмиграция, миграционная политика, международная мобильность, трансграничные перемещения.

Key words. Migration, circular migration, reemigration, migration policy, international mobility, transboundary movements.

Вступ. Вплив міграції працездатного населення на розвиток економіки та соціальної сфери відбувається одночасно у кількох напрямах і спричиняє кількісні та якісні зміни на ринках праці, у чисельності й структурі складу населення, коливанні демоекономічного навантаження, попиту населення на ті чи інші товари або послуги.

У сучасних умовах важливим завданням держави є формування національної міграційної політики, що передбачатиме поєднання заходів щодо залучення населення (у тому числі українців, які тривалий час працюють за кордоном) до України та оптимізації зовнішніх міграційних потоків. Дослідженням проблем, пов'язаних з рухом людських ресурсів, з трудовою імміграцією в Україні, займаються присвячені роботи таких вітчизняних учених, як Е.М. Лібанова [5], О. Малиновська [4], Т.П. Петрова [5], Прибиткова І. [8]. Серед зарубіжних учених, праці яких висвітлюють дану проблему, можливо виділити Е. Лі [1].

Постановка завдання. На сьогодні актуальною стає проблема розробки ефективних заходів міграційної політики, що дозволить досягти якісно нового рівня регулювання трудових міграцій.

Саме за допомогою якісно нового рівня регулювання міграційних процесів можливе забезпечення поступального розвитку економіки України у довгостроковій перспективі. Це забезпечить створення економічних умов для припинення

відтоку населення на роботу за кордон, а також для заохочення повернення частини довгострокових мігрантів і зменшення інтенсивності короткострокових виїздів. Крім того, на регіональному рівні міграція є важливим джерелом формування працездатного населення і безпосередньо впливає на перебіг демографічних процесів.

У зв'язку з цим актуальності набуває заавдання визначення шляхів регулювання процесів міграції, а також регулювання міграційних процесів у контексті вирішення проблем в умовах змін на ринку праці.

Результати дослідження. Міграційна політика — це політика держави щодо механічного руху населення в просторі. Метою міграційної політики є регулювання міграційних потоків таким чином, щоб захистити інтереси особистості, території, держави [7]. Процеси глобалізації поступово «стирають» традиційне значення державних кордонів, спрощуючи систему транскордонних переміщень. На сучасному етапі спостерігається тенденція, коли у свідомості людей зникає жорстка прив'язка до території походження і з'являється сприйняття міграції як способу життя.

Крім того, міжнародна мобільність стає явищем, яке створює можливості пізнати інший світ, пережити інший життєвий досвід, використовувати ресурси і технології нових територій [6, с. 125].

Трудова мобільність є ключовим інструментом ефективного функціонування єдиного ринку та стосується надання можливості великій чисельності працівників знайти кращу роботу і є ключовим принципом Європейської стратегії зайнятості. Остання визначає розширення географічної мобільності та перехід із одного робочого місця на інше як важливі передумови для створення робочих місць і розвитку можливості зайнятості, здатності до адаптації європейських трудових ресурсів у контексті швидких змін на ринку праці [2].

У той же час, масові транскордонні потоки населення викликані економічними причинами, не облаштованістю у країні проживання, локальними конфліктами і війнами [6]. У зв'язку з цим країни стикаються зі змінами, які визначають соціально-економічні та соціально-політичні умови розвитку. Крім прямих військових і силових факторів, діє також система соціальних проявів, які закладені в міграційних процесах.

Експерти виділяють кілька ключових факторів, що діють як фактори виштовхування населення за межі країни у пошуках кращих умов для проживання [1, с. 1–19]:

- страх браку фінансових коштів для підтримки вже досягнутих умов життя;
- відчуття безвиході і відчаю (відсутність можливості поліпшити матеріальне становище);
- відсутність можливостей для кар'єрного зростання і перспектив професійного розвитку;
- переконання у тому, що будь-які зміни в країні не призведуть до покращення ситуації.

Із здобуттям незалежності міграційна політика України будувалася хаотично, як відповідь на виклики наслідків міграційного процесу. Першочергового значення набула необхідність прийняття термінових заходів в умовах зміни економічної і соціально — політичної ситуації у 90-х роках. До них належали такі заходи, як створення законодавства як ефективного інструменту контролю

над міграцією, забезпечення інституційної реорганізації, розробка стратегічного підходу до планування та реалізації державних заходів в області міграції.

Провідні науковці вказують на еволюцію ролі держави та інструментів її впливу на процеси, що відбуваються у соціально-трудовій сфері [9; 10]. Саме тому, враховуючи цілі дослідження, ми вважаємо, що державна політика щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій на сучасному етапі має спиратися на комплекс заходів, спрямованих на забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок, соціальної захищеності українських працівників за кордоном, якнайширше залучення міграційних грошей в економіку України, а також на покращення можливостей працевлаштування населення на внутрішньому ринку праці.

Міграційна політика обирається відповідно до пріоритетів ринку праці та може бути активною та пасивною.

Пасивна політика міграції передбачає:

- моніторинг міграційних процесів;
- облік мігрантів;
- оформлення відповідних документів.

З іншого боку, доцільнішим, на нашу думку, є впровадження активної політики міграції. План заходів сучасної активної політики міграції повинен включати:

I. реемiграція, громадян, які виїхали за кордон;

II. запобігання надмірному виїзду активного населення працездатного віку за кордон;

III. створення системи інформаційного забезпечення потенційних емігрантів;

IV. супровід емігрантів за кордоном;

V. заходи щодо соціального захисту українських емігрантів за кордоном і лобіювання прав та інтересів українських мігрантів;

VI. створення сприятливих та прийнятних умов ведення бізнесу для реемігрантів;

VII. консультативна допомога потенційним емігрантам у процесі підготовки до виїзду за кордон та розвиток мережі консультативних центрів.

Беручи до уваги чисельність українців, які виїхали та продовжують виїжджати за кордон з метою працевлаштування, стратегічною метою державної політики у сфері трудової міграції має бути поступове повернення тих трудових мігрантів, які готові або за певних умов можуть виявити готовність до реемiграції. З цією метою необхідно розробити і прийняти державну програму повернення та реінтеграції довгострокових мігрантів, включивши до неї регіональні програми реемiграції.

Метою реінтеграційних проектів є надання соціальної, інформаційної, психологічної підтримки, правової та матеріальної допомоги для реінтеграції українських мігрантів, які бажають повернутися на Батьківщину.

Впровадження програм з реінтеграції українських мігрантів має стати одним із першочергових завдань уряду України у сфері регулювання трудових міграцій. Необхідним кроком є розробка і прийняття державної програми повернення та реінтеграції довгострокових мігрантів, а також відповідних регіональних програм. Ці програми можуть розроблятися у рамках співпраці з Євросоюзом, члени якого зацікавлені у зворотності української міграції і будуть готові

фінансувати (на паритетних засадах) реалізацію таких програм, зокрема запровадження різноманітних схем циркулярної міграції.

Ефективна міграційна політика передбачає поєднання тимчасової міграції і стимулів для поворотної або циркулярної міграції [6]. Завдяки циркулярній міграції мігранти могли б протягом нетривалого часу перебувати за межами батьківщини, не збільшуючи при цьому масштабів постійної міграції (рис. 1). Реалізація принципів циркулярної міграції дозволяє, з одного боку, задовольнити потреби громадян (зокрема молоді) у достойних заробітках, а з іншого, забезпечити зворотність зовнішніх трудових поїздок.

Як тимчасова, так і циркулярна міграція можуть чинити позитивний вплив на економіку приймаючих країн і країн-донорів мігрантів [3].

Вважаємо, що трудова міграція та відтік населення у рамках сучасної міграційної політики України має розглядатися як ресурс розвитку країни. У рамках такої політики соціально-економічна ситуація визначається розвитком процесів трудової міграції та переказами грошових коштів від мігрантів. Політика держави полягає у підтримці системи підготовки висококваліфікованих працівників і навчання всіх трудових мігрантів необхідним трудовим, спеціальним і соціальним навичкам, що дозволять відповідати вимогам іншого середовища і конкурувати на ринках праці приймаючих країн.

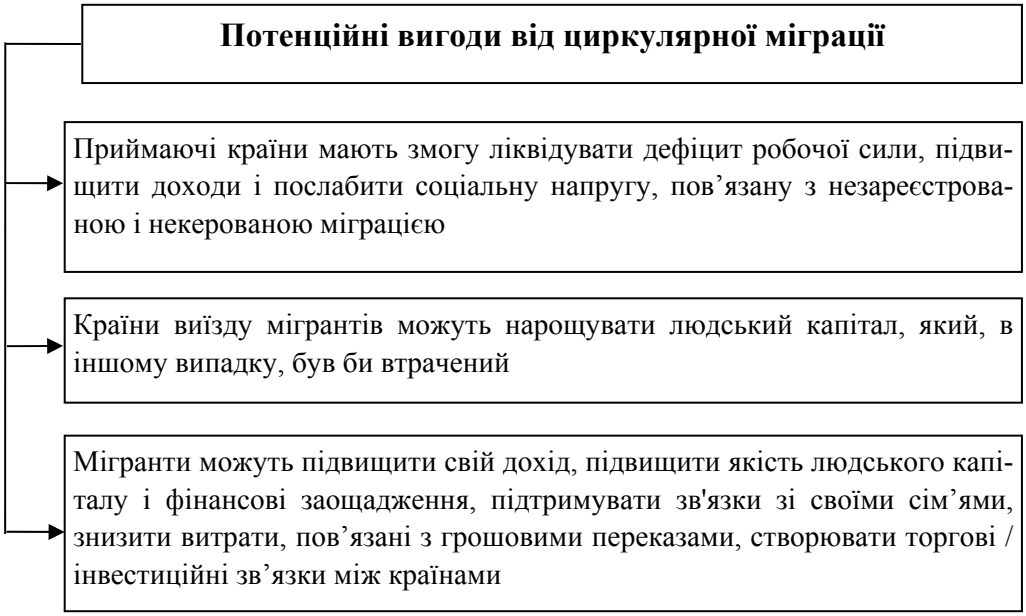


Рис. 1. Потенційні вигоди від циркулярної міграції

Висновки. Державна міграційна політика має передбачати такі основні стратегічні напрямки дій, як розробку механізму повернення українських громадян на батьківщину та створення чітких умов міграційної політики у контексті потреб ринку праці.

Сучасна міграційна ситуація дозволяє зробити висновок, що транскордонна мобільність є ключовим фактором, що визначає розвиток на локальному, національному і глобальному рівнях. При цьому не менш значущим є розвиток особистості як носія знань, досвіду і навичок. Наслідки міграційної мобільності на всіх рівнях визначаються ризиками і загрозами, з одного боку, і використання можливостей, з іншого.

Таким чином, актуальним залишається питання щодо координації процесів міграції, і розробки такої міграційної політики, яка б чітко окреслювала регулювання міграційних процесів.

Література

1. *Абылкаликов С. И., Винник М. В.* Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда / Абылкаликов С. И., Винник М. В. // Бизнес. Общество. Власть. — 2012. — № 12. — С. 1–19. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.hse.ru/mag/27364712/2012--12/71249233.html

2. Інформаційний проект «Європейський парламент». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://europarlamentti.info/ru/Cennosti-i-celi/celi/strategia-ES/

3. Коллективная попытка определить циркулярную миграцию / Европейская экономическая комиссия, 2014. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2014/mtg1/WP_25_Mexico_ru.pdf

4. *Малиновська О. А.* Міграція і міграційна політика: Навч.посіб. / Малиновська О. А. — К.: Центр наукової літератури, 2010. — 304 с.

5. Населення України. Трудова еміграція в Україні. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. — 233 с.: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf

6. Подходы к разработке миграционной политики в странах Центральной Азии и Европы (Сравнительный анализ на примере Кыргызской Республики и Польши). — ПАСОС — Ассоциация для поддержки открытого общества, 2012. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://auca.kg/uploads/Migration_Database/Publications/Umetova, %20migration %20policy %20paper, %20Russ.pdf

7. Практическое пособие по организации деятельности консультационных центров для мигрантов (на основе опыта практической деятельности центров поддержки мигрантов в рамках реализации региональной программы по трудовой миграции, 2010–2014 гг.). — Шимкент, 2014. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.osce.org/ru/astana/141996?download=true

8. *Прибыткова И.* Миграционное поведение и качество жизни населения в концептуальном и эмпирическом измерениях / Прибыткова И. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://i-soc.com.ua/institute/pb_06.pdf

9. *Колот А. М.* Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — № 1. — 2011. — С. 4-10.

10. *Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.

References

1. Abyilkalikov, S. I., Vinnik, M. V. (2012). «Economic theories of migration: the labor force and the labor market», *Biznes. Obschestvo. Vlast*. [Online], available at: https://www.hse.ru/mag/27364712/2012--12/71249233.html (Accessed 30 January 2018)
2. Information project "European Parliament", Available at: http://europarlamentti.info/ru/Cennosti-i-celi/celi/strategia-ES/ (Accessed 30 January 2018).
3. Collective attempt to define circular migration, European Economic Commission, 2014. [Online], available at: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2014/mtg1/WP_25_Mexico_ru.pdf
4. Maly`novs`ka, O. A. (2010), Mihratsiia i mihratsiina polityka: Navch.posib [Migration and migration policy], Centr naukovoyi literatury`, Kyiv, Ukraine.
5. Naselennya Ukrayiny. Trudova emigraciya v Ukrayini (2010) [The population of Ukraine. The labor migration in Ukraine], In-t demografiyi ta social`ny`x doslidzhen` im. M.V.Ptuxy NAN Ukrayiny, Kyiv, Ukraine, Available at: http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf (Accessed 30 January 2018)
6. Podhodyi k razrabotke migratsionnoy politiki v stranah Tsentralnoy Azii i Evropyi (Sravnitelnyiy analiz na primere Kyirgyizskoy Respubliki i Polshi) (2012), PASOS, «Assotsiatsiya dlya podderzhki otkryitogo obschestva», 2012, Available at: https://auca.kg/uploads/Migration_Database/Publications/Umetova, %20migration %20policy %20paper, %20Russ.pdf (Accessed 30 January 2018)
7. Prakticheskoe posobie po organizatsii deyatelnosti konsultatsionnyih tsentrov dlya migrantov (na osnove opyita prakticheskoy deyatelnosti tsentrov podderzhki migrantov v ramkah realizatsii regionalnoy programmyi po trudovoy migratsii, 2010-2014 gg.), Shimkent, 2014, Available at: http://www.osce.org/ru/astana/141996?download=true (Accessed 30 January 2018)
8. Pribyitkova I., “Migration behavior and quality of life of the population in conceptual and empirical dimensions”, Available at: http://i-soc.com.ua/institute/pb_06.pdf (Accessed 30 January 2018)
9. Kolot, A.M. (2011) “Evolution of the role of the state and the tools of its influence on the development of the socio-labor sphere”, *Social-Labor Relations: Theory and Practice*, no. 1, pp. 4–10.
10. Kolot, A.M. (2008). “To the problem of the development of the theory of distributive relations”, Ukrayina: aspekty` praci, no. 8., pp. 3–11.

Стаття надійшла до редакції 28.01.18 р.

УДК 331.1; 65.01; 658

Шафалюк М. С.,
аспірантка,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
work3ms@gmail.com
Шафалюк М. С.,
аспирантка,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Shafalyuk M. S.,
PhD student,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПЕРСПЕКТИВИ КОМ'ЮНІТІ-МЕНЕДЖМЕНТУ У РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ПЕРСПЕКТИВЫ КОМЬЮНИТИ-МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ КОРПОРАТИВНИХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

PROSPECTS OF THE COMMUNITY-MANAGEMENT IN THE CORPORATE SOCIAL-LABOR RELATIONS DEVELOPMENT

Досліджено еволюцію підходів і концепцій щодо організації взаємодій та розвитку соціально-трудових відносин у бізнес-корпораціях. Акцентовано увагу на необхідності розробки нових систематизацій наукового знання, удосконалення технологій управління за зміни характеру і закономірностей взаємодії учасників сучасних соціально-економічних систем. Показано переваги і перспективність використання принципів та інструментів ком'юніті-менеджменту для підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств.

Исследовано эволюцию подходов и концепций организации взаимодействий и развития социально-трудовых отношений в бизнес-корпорациях. Акцентировано внимание на необходимости разработки новых систематизаций научного знания, совершенствования технологий управления при изменении характера и закономерностей взаимодействия участников современных социально-экономических систем. Показано преимущества и перспективность использования принципов и инструментов комьюнити-менеджмента для повышения эффективности деятельности отечественных предприятий.

The purpose of the article is a critical analysis of the provisions of the basic concepts of the organization of the interaction of participants of business corporations, the study of the prospects of new technology management and internal marketing, to reduce risks and increase the efficiency of enterprises. The evolution of approaches and concepts of the organization of interactions and the development of social and labor relations in business corporations is studied. Attention is focused on the need to develop new systematization of scientific knowledge, improve management technologies when changing the nature and patterns of interaction of participants in modern socio-economic systems. The advantages and prospects of using the principles and tools of community management for increasing the efficiency of domestic enterprises are shown. However, methodologies and performance indicators of community management in the development of modern corporate social and labor relations need further improvement. That will be the subject of the future publications.

Ключові слова. Соціально-трудові відносини, управління, організація взаємодії, інститути, внутрішній маркетинг, ком'юніті-менеджмент.

Ключевые слова. Социально-трудовые отношения, управление, организация взаимодействий, институты, внутренний маркетинг, комьюнити-менеджмент.

© М.С. Шафалюк, 2018

Key words. Social and labor relations, management, organization of interactions, institutions, internal marketing, community management.

Вступ. За умов інформаційної економіки інноваційного типу способи організації корпорацій як соціально-економічних систем вимагають не меншої уваги, ніж фінансові аспекти їх господарської діяльності. Традиційно передбачається, що акціонери, менеджери і робітники можуть і мають синхронно, без зайвих обмежень виконувати свої ролі у когнітивних і фізичних процесах загальної діяльності корпорації, як якщо б вони були членами команди, в той час як вони фактично переслідують свої індивідуальні і групові інтереси (виграші).

Глобальні за масштабом і кардинальні за характером трансформації соціально-трудових відносин, зміни форматів зайнятості і взаємної відповідальності учасників корпоративних систем великою мірою руйнують закономірності і порядки інтеграції зусиль у межах звичних структур (інститутів) організації бізнесу. Керованість у розвитку останнього може бути забезпечена лише з урахуванням нових типів взаємодії спільнот, що адаптовані і функціонують за сучасних умов мінливості ринків, децентралізації і самоорганізації в управлінні господарською діяльністю, підприємницького характеру зайнятості, що враховує ризики короткострокових зобов'язань корпорацій перед співробітниками.

Фінансово-економічні кризи, що мали місце, починаючи з 80-х років XX ст., вбачаються багатьма авторитетними науковцями і практиками природним наслідком змін у корпоративних культурах бізнес-середовища та суспільних інституцій, їх організаційному устрої і принципах функціонування, що потребують нового системного переосмислення, формування сучасного базису для ефективної гармонізації цінностей та інтересів акціонерів, менеджменту, робітників корпорацій з масштабнішими на рівні суспільства у цілому, його інституційними елементами і підсистемами [1—4].

Постановка завдання. Мету статті, що передбачає критичний аналіз положень базових концепцій організації взаємодії учасників бізнес-корпорацій, вивчення перспектив нових технологій управління, внутрішнього маркетингу щодо зменшення ризиків і підвищення ефективності розвитку діяльності підприємств, зумовлено переважно актуалізацією проблем:

- зростаючої асиметричності параметрів і протиріч розвитку сучасних соціально-трудових відносин;
- відставання у науковому осмисленні нових феноменів в організації взаємодії суб'єктів економічних систем;
- застарівання класифікацій елементів та інструментів внутрішнього маркетингу, підходів і технологій забезпечення ефективної інтеграції зусиль всіх учасників бізнесу;
- брак системного наукового опрацювання та методичного забезпечення нових напрямків розвитку маркетингової практики і професій, зокрема ком'юніті-менеджерів.

Результати дослідження. Найпоширенішою точкою зору на організацію у другій половині XX ст. стала концепція Д. Норта, що визначає її як групу інститутів, де формальні чи неформальні механізми регулюють вибір дій зацікавлених сторін (інвесторів, співробітників, менеджерів). Інститути є рішеннями рівноваги для еволюційної гри, де створюються нові знання (інновації), що визначають динаміку відповідних змін в системах, їх механізми.

Розширюючи проекти досліджень шляхом застосування порівняльного інституціонального аналізу, а також системній інтеграції мікро- та макрорівнів через єдині норми і цінності у функціонуванні бізнес-корпорацій і їх аналогів, що спрямовані на виконання соціальних функцій, М. Аокі розвивинув соціально-психологічні аспекти теорії еволюційної гри, в якій різні гравці володіють неповними когнітивними поглядами на гру, а інститути управління виступають в ролі механізмів самоврядування і спільного навчання, що скеровують стратегічні взаємодії між гравцями [1].

Це створило передумови, по-перше, для розуміння ключових чинників формування різноманіття систем управління, по-друге, показало впливовість когнітивних активів на ефективність функціонування корпорацій, можливість довгострокової конкурентоспроможності і перспектив розвитку бізнесу, а також дозволило у повній мірі реалізувати продуктивні підходи нової парадигми розвитку ринків і бізнесу:

- підприємницьких екосистем Дж. Ф. Мура, що передбачають можливість досягнення ефективності як конкуренції за егоїстичних інтересів суб'єктів економічних систем, так і через партнерство у конкуренції;
- співконкуренції Бранденбургера А. М. і Нейлбаффа Б. Дж., де виграші-програші кожного з гравців (у термінах теорії ігор) однаково залежать як від успішності боротьби між собою в певних заданих ситуаціях, так і від не прогнозованої зміни складу учасників, профілів і параметрів ринків, правил, масштабів і стратегій гри;
- сталого розвитку Г. Хемела та К. Прахалада, через руйнування інноваціями звичного у функціонуванні ринків і бізнесу, завдяки формуванню силами стратегічних альянсів, які спроможні забезпечити потрібні масштаби впливів, нових правил і форматів функціонування економічних систем, глобальних і локальних [5].

Показовими тут є приклади зі сфер інноваційного підприємництва чи професійних сервісів, де пізнавальні активи працівників і менеджерів є важливими з огляду на високий рівень взаємопов'язаних і взаємозалежних знань, активної участі всіх категорій стейкхолдерів корпорацій у бізнесі.

Результати авторських досліджень діяльності столичних підприємств сфери гостинності засвідчує, що у готелях (колективних засобах розміщення) персонал аналогічно є ключовим елементом бізнесу щодо створення необхідної і унікальної атмосфери гостинності, комфорту, доброзичливості та ввічливості. У стратегічній перспективі атмосферні та інші суб'єктивно значущі для клієнтів чинники і аспекти позиціонування брендів готелів стануть одними з найвизначальніших у забезпеченні конкурентоспроможності і прибутковості, що вже сталося у секторі торговельно-розважальних центрів м. Київ.

Завдяки критичній значимості організації правильної і якісної клієнторієнтованої роботи персоналу, що забезпечується комплексом управлінських та інших зусиль, за відповідними критеріями оцінки користувачів послугами київських готелів, характерними є достатньо високі рейтингові значення для переважної більшості закладів.

При цьому показово, що більшість відомих вітчизняних готелів з «радянською» історією, незалежно до стану основних будівель і приміщень, багато з яких було реконструйовано і відремонтовано, а також незалежно до зірковості їх категорії, потрапили у групу закладів, де оцінки роботи персоналу клієнтами

не перевищили середнього їх рівня у відповідних категорійних групах або були нижчими за мінімально необхідні 8 балів (рис. 1 і 2).

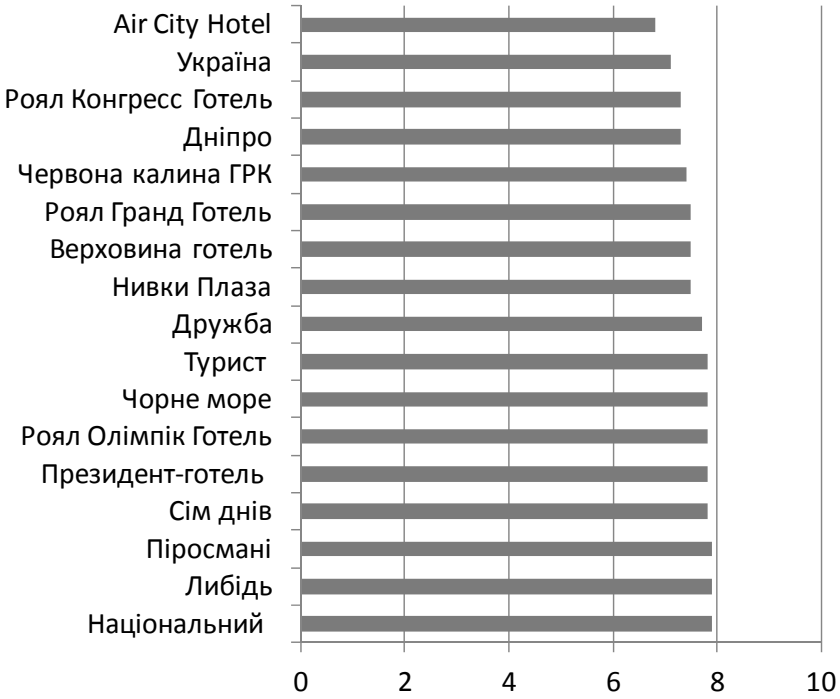


Рис. 1. Оцінки клієнтами роботи персоналу київських готелів категорій 3*+ у 2015 р., діапазон 6-8 балів

Таким чином, незважаючи на досить тривалий період реформування діяльності і виклики сучасного ринку, повноцінної перебудови їх діяльності за напрямками, що не потребують значних інвестицій і термінів, проте за високими стандартами сервісу для гостей не відбулося. Це створює передумови для негативних прогнозів щодо перспектив готелів відзначених груп.

Одним з шляхів виходу із кризових ситуацій і станів київських готелів з вітчизняним менеджментом, за усвідомлення власниками і фахівцями підприємств обмеженості внутрішніх можливостей і резервів розвитку, є перехід під управління мережевих операторів глобальних брендів. Частка таких підприємств постійно зростає і паралельно до будівництва нових готелів укріплює позиції закладів мережевого формату організації і функціонування.

Готель на 50 номерів у Європі і мережевих закладах ефективно прибирають не більше 6 покоївок, у дві зміни, з відносно високим рівнем оплати праці та соціальних гарантій. У багатьох пострадянських і відомчих готелях таку ж роботу виконують не менше 8 покоївок, які достатньо слабо мотивовані до праці, часто оформлені з порушенням трудового законодавства. Рутинні роботи при цьому слабо механізовані і забезпечені якісними матеріалами (хімічними засобами, одноразовими комплектами для виконання операцій і т.д.).

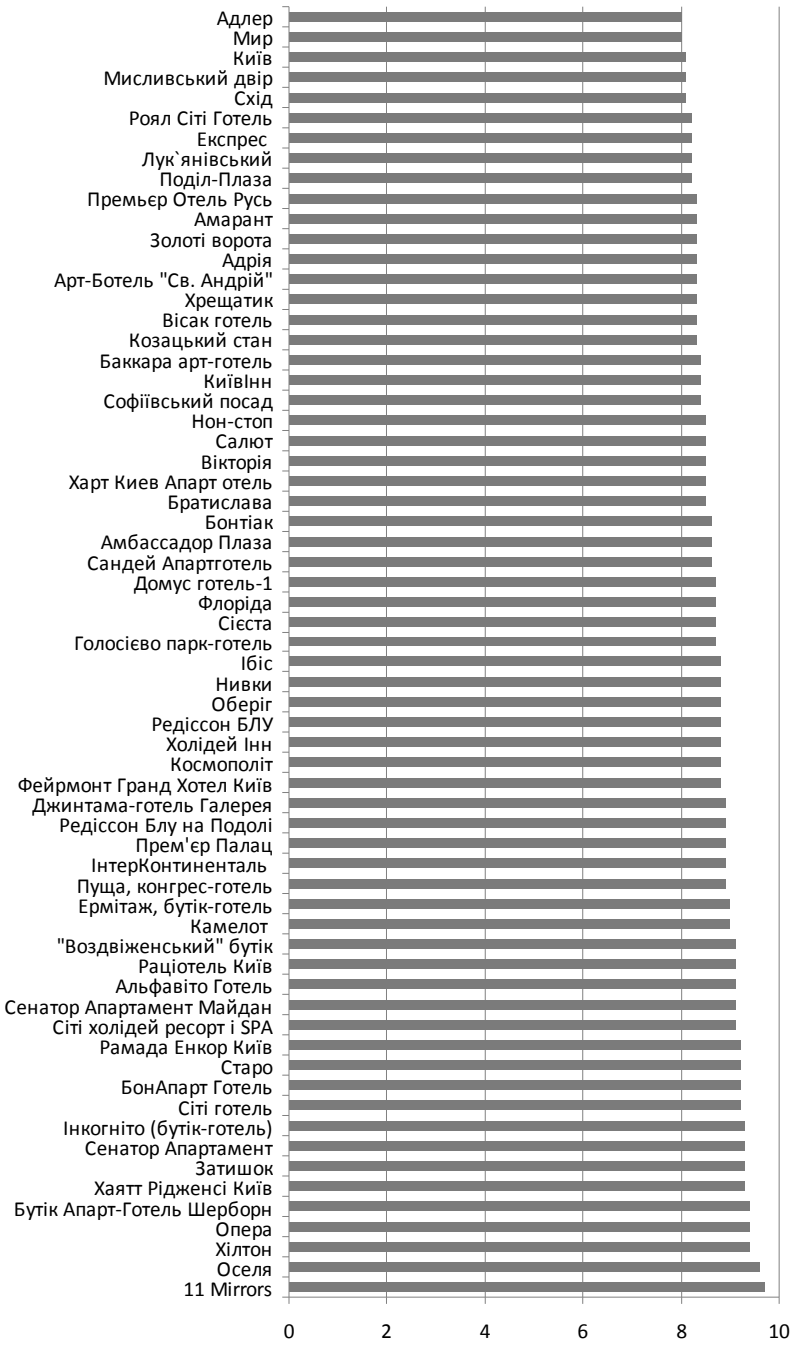


Рис. 2. Оцінки клієнтами роботи персоналу київських готелів категорій 3*+ у 2015 р., діапазон 8-10 балів

З рис. 3 легко побачити, що витрати на мотивацію роботи персоналу у більшості прибуткових готелів перевищують матеріальні за масштабом і часткою у

загальній структурі витрат. При цьому важливо, що для мережевих готелів відомих брендів витрати на персонал є високоефективними.

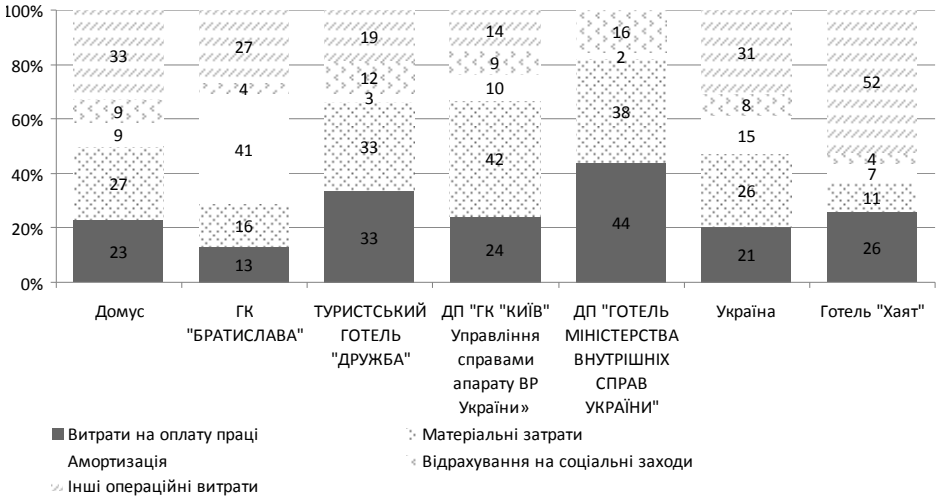


Рис. 3. Структура витрат київських готелів різного типу, %

Рентабельність операційної діяльності готелю «Хаят» складає 62 %, у той час коли для готелів «Україна», «Дружба», ДП «Готель МВС УКРАЇНИ» і ДП "ГК "КИЇВ" не перевищує 1 %.

Саме тому, у сукупності за трьома 3*+ категоріями, частка мережевих операторів у структурі конкуренції на київському ринку готельних послуг складає вже понад 37 %. Незважаючи на складну соціально-економічну ситуацію в економіці України, категорії чотирьох- і п’ятизіркових готелів є беззаперечними лідерами, частка яких сягає 70 % загального ринку. При цьому частка 10 провідних компаній складає не менше 55 %, а в межах двох категорій понад 75 %.

Мережеві оператори сьогодні визначають перспективи подальшого прогресу і зростання на столичному ринку сервісів гостинності. Зазначене великою мірою зумовлено увагою менеджменту до питань внутрішнього маркетингу, командоутворення і ком’юніті-менеджменту. Єдина система навчання персоналу, управління продуктивністю праці, у тому числі за рахунок правильного підбору і оптимальних режимів праці персоналу, запобігання дублювання функцій, створює передумови для економії зі збереженням якості обслуговування та високої мотивації співробітників готелю.

Соціальні технології в основі ком’юніті-менеджменту, як елемент цілісної системи або інструмент локальної дії, передбачають технологізацію виконання операцій (процесів) на етапах розробки, впровадження і реалізації з визначеною результативністю рішень (проектів), а саме формування процесів взаємодії, їх цільове спрямування і оптимізація параметрів, забезпечення усталеності, контрольованості і саморегуляції процесів, створення сприятливих умов для ефективної взаємодії. Відповідно, соціальні технології формування систем взаємодії і нейтралізації конкретних проблем їх функціонування чи розвитку будуть суттєво відрізнятися за складністю і масштабом дії їх складових.

Так, наприклад, технології ігрового занурення нових співробітників у середовище нової корпоративної культури за етапами передбачатимуть застосування елементів гейміфікації на етапі співбесіди, навчання та командоутворення (що є самостійною технологією інтеграції нових працівників у колектив), мотивування і оцінювання роботи тощо.

Висновки. Сучасні досягненнях у розвитку теорії ігор надають чітку відповідь на давні наукові дискусії щодо природи і походження інститутів, протиставлення інститутів як перед-ігрового дизайну і спонтанного порядку, деонтичних ціннісних обмежень і раціонального вибору, регулярності дій і загальних значень, ендогенних і екзогенних поглядів і т.д.

Задля встановлення у корпораціях певного соціального порядку через рекурсивну гру соціальних ігор, деякі когнітивні категорії, такі як формальні закони, норми, правила, ритуали і організації, мають бути посередником між фізичними діями і поведінковими переконаннями гравців. Таким чином, методологічний індивідуалізм повинен бути закладений в інституційний аналіз, а взаємодії спільнот керованими з використанням нових принципів і технологій самоорганізації та гармонізації інтересів учасників відповідних підсистем.

За пріоритетності принципів самоврядування і взаємної відповідальності всі стейкхолдери корпорацій можуть утворювати ефективні спільноти, що забезпечують конкурентоспроможність, фінансову і організаційну стійкість бізнесу, справедливу гармонізацію інтересів всіх учасників.

Принципи і технології ком'юніті-менеджменту у розвитку сучасних корпоративних соціально-трудових відносин мають підтверджену ефективність і перспективи. Проте його методики та індикатори результативності для бізнесу потребують подальшого удосконалення, чому і буде присвячено наступні публікації.

Література

1. *Аоки М.* Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство и институты / [Перев. с англ. под ред. Ю . Каптуревского]. — М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. —368 с.
2. *Котлер Ф.* Привлечение инвесторов. Маркетинговый подход к поиску источников финансирования / [Перев. с англ. под ред. И. Евстигнеева]. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. — 194 с.
3. *Пікетті Т.* Капітал у XXI столітті / [Пер. з англ. під ред. Н. Палій]. — К.: Наш Формат, 2016. — 696 с.
4. *Шлихтер А.А.* Направления и механизмы взаимодействия социально-ответственного бизнеса с некоммерческим сектором США / А.А. Шлихтер. — М.: ИМЭМО РАН, 2010. — 104 с.
5. *Шпотов Б.* О современных теориях конкурентных преимуществ и отраслевого лидирования // Проблемы теории и практики управления. — №3. — М.: ООО «ЛЕНАНД», 2001. — С. 50–55.

References

1. Aoki, M. (2015), Korporatsii v usloviyah rastuschego mnogoobraziya: poznanie, rukovodstvo i institutyi [Corporations in Evolving Diversity: Cognition, Governance, and Institutions], Translated by Kapturevskiy Y., Moskow, Russia.

2. Kotler, F. (2009), Privlechenie investorov. Marketingovyiy podhod k poisku istochnikov finansirovaniya [Attracting investors. F marketing approach to finding funds for your business], Translated by Evstigneev I., Moskow, Russia.
3. PIkettI, T. (2016) KapItal u XXI stolIttI [Capital in the twenty-first century], Translated by PalIy N., Kyiv. Ukraine.
4. Shlihter, A.A. (2010), Napravleniya i mehanizmyi vzaimodeystviya sotsialno-otvetstvennogo biznesa s nekommercheskim sektorom SShA [Directions and mechanisms of interaction of socially responsible business with the non-profit sector of the USA], IMEMO RAN, Moskow, Russia.
5. Shpotov, B. (2001), "O sovremennyih teoriyah konkurentnyih preimuschestv i otraslevogo lidirovaniya", Problemyi teorii i praktiki upravleniya, no. 3, pp. 50–55.

Стаття надійшла до редакції 25.01.18 р.

УДК 330.342.24

Алексанян А.Г.,
аспірант,
Університет банківської справи
aleksanian.kiev@gmail.com
Алексанян А.Г.,
аспирант,
Университет банковского дела
Aleksanyan A.G.,
Ph.D Student,
Higher State Educational Institution
«Banking University»

ІНФОРМАЦІЙНА ЕКОНОМІКА: ВПЛИВ НА МОЖЛИВОСТІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА: ВЛИЯНИЕ НА ВОЗМОЖНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

INFORMATION ECONOMY: INFLUENCE ON POSSIBILITIES OF THE HUMAN DEVELOPMENT

У статті досліджено можливості і загрози, які виникають у царині людського розвитку в умовах переходу до інформаційної економіки як для окремого працівника, так і для національної економіки в цілому. Ці можливості і загрози передусім пов'язані з такими ознаками інформаційної економіки: автоматизація виробництва товарів та послуг, зростання частки інформаційних продуктів і послуг у ВВП, розвиток можливостей віддаленої праці, формування глобального інформаційного простору.

В статье исследованы возможности и угрозы, возникающие в сфере человеческого развития в условиях перехода к информационной экономике как для отдельного работника, так и для национальной экономики в целом. Эти возможности и угрозы прежде всего связаны с такими признаками информационной экономики:

© А.Г. Алексаян, 2018

автоматизация производства товаров и услуг, рост доли информационных продуктов и услуг в ВВП, развитие возможностей удаленной работы, формирование глобального информационного пространства.

The opportunities and threats arising in the sphere of human development in the conditions of transition to information economy both for the certain worker and for national economy in general are investigated in the article. These opportunities and threats first of all are connected with such signs of information economy: automation of production of goods and services, growth of a share of information products and services in GDP, development of opportunities of distant work, formation of global information space. It is defined that in information economy orientation on continuous human development, distribution of information technologies, intellectualization of work become the defining tendencies, which will have the increasing influence on the social and labor sphere. For overcoming threats and more effective use of the existing opportunities in the conditions of transition to information economy, a necessary condition is development of hi-tech sectors of economy, updating of training programs of specialists in higher education institutions, the state support of the enterprises focused on introduction of innovative developments, updating of standard and legal base in aspects of production, realization and protection of intellectual property right on information products and services.

Ключові слова. Інформаційна економіка, можливості людського розвитку, автоматизація, віддалена праця, інформаційний простір, інформаційні продукти.

Ключевые слова. Информационная экономика, возможности человеческого развития, автоматизация, удаленная работа, информационное пространство, информационные продукты.

Key words. Information economy, human development opportunities, automation, remote work, information space, information products.

Вступ. Перехід до інформаційної економіки, який відбувається в сучасних умовах, значною мірою впливає на різні процеси в царині людського розвитку, створюючи як нові можливості, так і виклики. Інформація та сучасні інформаційно-комунікаційні технології змінюють соціально-трудову сферу, процеси виробництва продукції та надання послуг, зміст праці та підходи до її організації. Це призводить до появи нових професій та автоматизації окремих видів робіт, для виконання яких уже не потрібно використовувати працю людини.

Питання становлення та розвитку інформаційної економіки досліджено в роботах зарубіжних і вітчизняних учених: Ю. Бажала, Д. Белла, П. Друкера, Я. Жаліла, М. Кастельса, А. Колодюка, Ф. Махлупа, Е. Тоффлера та ін. В царині людського розвитку, розширення можливостей сучасної людини варто відзначити роботи таких учених: Н. Азьмук, О. Грішнової, А. Колота, Е. Лібанової, Г. Міщук та ін.

Постановка завдання. Перехід до інформаційної економіки зумовлює появу як нових можливостей у царині людського розвитку, так і нових загроз, тому метою цієї роботи є дослідження сутності та характерних ознак інформаційної економіки, її впливу на можливості людського розвитку для ефективнішого використання цих можливостей у сучасних умовах.

Результати дослідження. Для сучасних економічних систем характерна інтелектуалізація виробництва, активний розвиток сфери послуг і широке використання інформаційно-комп'ютерних технологій, що породжує тенденцію до зміни співвідношення між фізичним і людським капіталом на користь останнього [4—7].

Для глибокого розуміння змін, які відбуваються нині в багатьох сферах суспільного життя, необхідно дослідити поняття «інформаційна економіка», що вперше з'явилось у роботах Ф. Махлупа, який у 1930-х роках почав вивчати вплив патентів на наукові дослідження. Ф. Махлуп увів поняття «індустрія знань», до якої він включив п'ять секторів інформаційної діяльності у суспільстві: освіта, наукові дослідження і розробки, засоби масової інформації, інформаційні технології та інформаційні послуги [11]. Подальший розвиток поняття «інформаційна економіка» відображають визначення, представлені в табл. 1.

Таблиця 1

ТРАКТУВАННЯ ПОНЯТТЯ «ІНФОРМАЦІЙНА ЕКОНОМІКА» В ДОСЛІДЖЕННЯХ ЗАРУБІЖНИХ І ВІТЧИЗНЯНИХ УЧЕНИХ

Рік	Автор	Визначення
1966	Махлуп Ф. [11]	Інформаційна економіка — це такий тип економіки, де переважна частка валового внутрішнього продукту забезпечується діяльністю з виробництва, обробки, зберігання та передачі інформації і знань
1977	Порат М. [13]	Інформаційна економіка — це кластер галузей, що виробляють сучасні бази даних та засоби, що забезпечують їх функціонування і застосування
2000	Мочерний С.В. [8]	Інформаційна економіка — характеристика сучасної економіки з погляду речового змісту, в якій відбувається поширення інформаційної технології у сфері матеріального і нематеріального виробництва, перетворення інформації на один із важливих факторів соціально-економічного прогресу суспільства га окремої особи. В інформаційній економіці переважатиме виробництво та споживання не матеріальних благ, а інформаційних та духовних цінностей, а її інтегруючим показником буде рівень інформатизації
2004	Бажал Ю.М. [1]	Інформаційна економіка — це така фаза розвитку суспільства, в якій головними продуктами виробництва є інформація та знання, а відмінними рисами є збільшення ролі інформації та знань у житті суспільства, зростання частки інформаційних комунікацій, продуктів і послуг у ВВП, створення глобального інформаційного простору, де відбувається ефективна інформаційна взаємодія людей, зокрема й завдяки їх доступу до світових інформаційних ресурсів і споживанню відповідних інформаційних продуктів і послуг
2004	Колодюк А.В. та ін. [9]	Інформаційна економіка — це особливий тип економіки, в якому інформація є визначальним виробничим ресурсом, базується на інформаційному виробництві та інформаційних технологіях
2007	Плескач В.Л., Затонацька Т.Г. [12]	Інформаційна економіка — це електронна економічна діяльність, де переважає господарська діяльність у сфері інформаційних послуг, їх виробництва та обміну, де основними ресурсами є інформація та знання

Примітка. Складено автором.

Таким чином, учені розглядають інформаційну економіку як особливий тип економіки, який орієнтований на створення і використання інформації із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що дає змогу поступового переходу до діджиталізації всіх економічних процесів. Це акцентує

увагу на бурливому характері змін, які відбуваються в усіх сферах суспільного життя і пов'язані з дедалі більшим поширенням цифрових технологій.

Інформаційна економіка — це економіка майбутнього, адже практично щодня можна прочитати в новинах про автоматизацію різних видів праці. Причому автоматизацією вже охоплені те тільки рутинні професії, які передбачають виконання монотонних, повторюваних дій, а й ті, де необхідно приймати обґрунтовані рішення. Яскравим прикладом такої автоматизації є банківська сфера, в якій штучний інтелект буде використовуватись для прийняття рішень щодо видачі кредитів, для роботи з заборгованістю клієнтів та ін. Звичайно, що на початкових етапах ці рішення будуть перевірятись аналітиками банку, однак експерти вважають [2], що в найближчі п'ять років за рахунок штучного інтелекту штат усіх банків можна буде скоротити приблизно на третину.

Поява технологічно нового робочого місця знищує потребу в сотнях, або й тисячах наявних робочих місць. Машини швидко навчаються виконувати найрізноманітніші завдання без допомоги або з меншою допомогою людини, і дешевше, ніж людина. Очевидно, що всі ці зміни на основі використання новітньої техніки і технологій приведуть до багаторазового зростання продуктивності праці, витіснення людини з виробництва, швидкого скорочення звичайних робочих місць [6, с. 26]. Однак, нині автоматизація ще має ряд обмежень. Роботу можна автоматизувати, якщо вона виконується за заданим алгоритмом, який суттєво не змінюється, не потребує постійного прийняття зважених рішень. Крім того, штучний інтелект поки що не здатний ставити нові завдання, створювати щось принципово нове, він не має творчої компоненти в своїй діяльності.

Говорячи про технології майбутнього, варто відзначити, що характерними ознаками інформаційної економіки є: зростання ролі інформації та знань для суспільного розвитку; поширення інформаційних технологій; формування глобального інформаційного простору; зростання чисельності зайнятих у сфері інформаційних технологій; зростання частки інформаційних продуктів і послуг у ВВП; комп'ютеризація, інформатизація економіки через використання телефонного, інтернет-зв'язку [3]. Усе це призводить до динамічних змін в усіх сферах суспільного життя, зростання можливостей людського розвитку через розширення доступу до інформації, нових знань, більш динамічних процесів формування та розвитку людського, інтелектуального та соціального капіталів.

Становленню інформаційної економіки притаманні такі особливості [10]: 1) поступова автоматизація виробництва, ширше використання інформаційних ресурсів і комп'ютерної техніки; 2) впровадження інформаційних технологій, що є базою для створення мережевих підприємств і мережевого інтелекту; 3) розвиток дистанційної зайнятості; 4) структурні зміни на макро- та мікроекономічному рівнях. На мікрорівні така зміна означає появу підприємства нового типу, яке функціонує у мережі Інтернет, використовує окремо працюючий та територіально відокремлений персонал, а також майже не має матеріальних активів (віртуальні корпорації). На макрорівні з'являється нова галузь економіки — інформаційна індустрія, що виникла в результаті злиття галузей обчислювальної техніки, зв'язку та інформаційного наповнення.

Нові можливості і загрози, які виникають в царині людського розвитку в умовах переходу до інформаційної економіки, наведено в табл. 2.

Таблиця 2

МОЖЛИВОСТІ І ЗАГРОЗИ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЦАРИНІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Ознаки інформаційної економіки	Можливості		Загрози	
	для працівника	для національної економіки	для працівника	для національної економіки
Автоматизація виробництва товарів і послуг	Інтелектуалізація праці, нові можливості на ринку праці за рахунок появи нових професій	Створення високотехнологічних робочих місць, зростання продуктивності праці	Зниження конкурентоспроможності на ринку праці; швидке застарівання знань	Зростання технологічного безробіття, маргіналізація певних верств населення
Зростання частки інформаційних продуктів і послуг у ВВП	Нові можливості зайнятості в сфері ІТ, зростання доходів	Вихід на нові ринки, розвиток високотехнологічних секторів промисловості	Зростання вимог до персоналу, швидке застарівання знань	Зниження чисельності зайнятих у реальному секторі економіки, зміни в регіональній структурі розміщення продуктивних сил
Розвиток можливостей віддаленої праці	Розвиток дистанційної зайнятості, робота у віддалених мультинаціональних командах	Розвиток міжнародного співробітництва, в тому числі у високотехнологічних галузях	Десоціалізація, втрата національної ідентичності	Зростання конкуренції на ринку праці, її глобальний характер
Формування глобального інформаційного простору	Швидший доступ до сучасних знань і технологій навчання	Швидше поширення інноваційних технологій, сучасних підходів до ведення бізнесу	Перенасиченість інформацією, швидке застарівання знань	Зростання кіберзлочинності, конкуренції за доступ до сучасних інформаційних ресурсів

Примітка. Розроблено автором.

Перехід до інформаційної економіки сприяє розширенню можливостей людського розвитку для працівників, трудова діяльність яких має суттєву інтелектуальну компоненту, які готові навчатись протягом життя для забезпечення безперервного людського розвитку та підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці. Сучасний стан соціально-трудової сфери досить динамічний, сповнений як можливостей, так і загроз для працівника, тому в сучасних умовах вкрай важливими стають такі якості як здатність до навчання, адаптація, широке застосування інформаційних технологій у роботі та навчанні.

Висновки. Таким чином, в інформаційній економіці орієнтація безперервний людський розвиток, поширення інформаційних технологій, інтелектуалізація праці стають визначальними тенденціями, які матимуть дедалі більший вплив на соціально-трудову сферу. Для подолання загроз та ефективніого використання можливостей в умовах переходу до інформаційної економіки, необхідною передумовою є розвиток високотехнологічних секторів економіки, пос-

тійна актуалізація програм підготовки фахівців у ВНЗ, державна підтримка підприємств, орієнтованих на впровадження інноваційних розробок, постійна актуалізація нормативно-правової бази в аспектах виробництва, реалізації та захисту права інтелектуальної власності на інформаційні продукти та послуги.

Подальшого вивчення потребують теоретико-методологічні аспекти дослідження можливостей людського розвитку у сучасній економічній системі, зокрема методика оцінювання можливостей людського розвитку в інформаційній економіці. Це зумовлено передусім новими акцентами в царині оцінювання можливостей людського розвитку в сфері охорони здоров'я, освіти та соціально-трудовій сфері, які визначає нині розвиток інформаційно-комунікаційних технологій.

Література

1. *Бажал Ю.* Інформаційна економіка [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/2430/1/Bazhal_Informatsiyna_ekonomika.pdf
2. *Вагапова Ю.* Ипотеку одобрит робот [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/3466370
3. *Гринкевич С.С., Іляш О.І.* Теоретико-прикладні аспекти становлення інформаційної економіки в Україні / С.С. Гринкевич, О.І. Іляш // Стратегічні пріоритети. — 2015. — № 1 (34). — С. 56–62.
4. *Гришнова Е.А., Азьмук Н.А.* Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демография и социальная экономика. — 2014. — № 1(21). — С. 85–94.
5. *Грішнова О.А.* Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О.А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1 (7). — С. 34–40.
6. *Грішнова О.А.* Майбутнє праці і працівника в інформаційному суспільстві / О. А. Грішнова // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25-26 квіт. 2017 р. — К. : КНЕУ, 2017. — С. 25–26.
7. *Грішнова О.А.* Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О.А. Грішнова. // Вісник Донецького університету економіки і права. — 2011. — № 1. — С. 10–13.
8. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: …С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр "Академія", 2000. — 864 с.
9. Інформаційне Суспільство. Шлях України. Бібліотека інформаційного суспільства / Колодюк А. В. та ін. — К. : Фонд «Інформаційне Суспільство України», 2004. — 309 с.
10. *Малик І. П.* Тенденції розвитку інформаційної економіки в Україні / І. П. Малик // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Сер. : Економіка і менеджмент. — 2013. — № 1. — С. 25-34.
11. *Махлуп Ф.* Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. — М. : Прогресс, 1966. — 462 с.
12. *Плескач В.Л.* Електронна комерція / В.Л. Плескач, Т.Г. Затонацька. — К. : Знання, 2007. — 535 с.

13. *Porat M.U.* The Information Economy. Nine volumes. Office of Telecommunication, US Department of Commerce / M.U. Porat. — Washington, 1977.

References

1. Bazhal, Yu. (2007), "Information economy", available at: http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/2430/1/Bazhal_Informatsiyna_ekonomika.pdf (Accessed 10 Dec 2017).

2. Vahapova, Yu. (2017), "The mortgage will be approved by the robot", *Komersant* [Online], available at: https://www.kommersant.ru/doc/3466370 (Accessed 12 Dec 2017).

3. Hrynkevych, S.S. and Ilyash, O.I. (2015), "Theoretical and applied aspects of the formation of the information economy in Ukraine", *Stratehichni priorytety*, no. 1 (34), pp. 56–62.

4. Gry`shnova, E.A. and Az`muk, N.A. (2014). "The development of human capital and the transformation of forms of employment: mutual influence and mutual conditioning", *Demografy`ya y` socy`al`naya ekonomy`ka*, no. 1(21), pp. 85–94.

5. Grishnova, O.A. (2014), "Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, assessment, directions of development", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, no 1 (7), pp. 34–40.

6. Grishnova, O.A. (2017), "Future of work and worker in the information society", Imperatyvy ta innovatsiyni mekhanizmy zabezpechennya hidnoyi pratsi v umovakh stanovlennya novoyi ekonomiky [Imperatives and innovative mechanisms for ensuring decent work in a new economy], Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya [International scientific and practical conference], Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine, pp. 25–26.

7. Grishnova, O.A. (2011), "The accumulation of human, intellectual and social capital of the company as the main form of its capitalization", *Visnyk Donets'koho universytetu ekonomiky i prava*, no 1, pp. 10–13.

8. Mochernyy, S.V. (2000), Ekonomichna entsyklopediya: U tr'okh tomakh. T. 1. [Economic Encyclopedia: In three volumes. V. 1], Kyiv, Ukraine.

9. Kolodyuk, A.V. (2004), Informatsiyne Suspil'stvo. Shlyakh Ukrayiny. Biblioteka informatsiynoho suspil'stva [Information Society. The Way of Ukraine. Library of the Information Society], Kyiv, Ukraine.

10.Malyk, I.P. (2013). "Trends in the development of the information economy in Ukraine", *Visnyk Skhidnoyevropeys'koho universytetu ekonomiky i menedzhmentu,* no. 1, pp. 25–34.

11. Makhlup, F. (1966), Proyzvodstvo y rasprostranenye znanyy v SShA [Production and distribution of knowledge in the USA], Moscow, Russia.

12. Pleskach, V.L. (2007), Elektronna komertsiya [E-commerce], Kyiv, Ukraine.

13. Porat, M.U. (1977), The Information Economy. Nine volumes. Office of Telecommunication, US Department of Commerce, Washington, USA.

Стаття надійшла до редакції 25.01.18 р.

УДК 330.59-047.36:316.42

Шандар А. М.,
аспірант,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
ann_shandar@ukr.net
Шандар А. М.,
аспирант,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Shandar A. M.,
Post-graduate,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПРОБЛЕМА МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ЖИТТЯ В КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ ТРАНСГУМАНІСТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

ПРОБЛЕМА МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В КОНТЕКСТЕ СТАНОВЛЕНИЯ ТРАНСГУМАНИСТИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

THE PROBLEM OF QUALITY OF LIFE MONITORING IN THE TRANSGUMANISTIC SOCIETY'S STATEMENT CONTEXT

Розглянуто місце якості життя населення в контексті становлення трансгуманістичної парадигми розвитку суспільства. Окреслено деякі особливості розвитку суспільства та висловлено припущення про можливу траєкторію його рухи. Запропоновано кілька показників оцінювання якості життя в умовах розвитку сучасності.

Рассмотрено место качества жизни населения в контексте становления трансгуманистической парадигмы развития общества. Определены некоторые особенности развития общества и высказаны предположение о возможной траектории его движения. Предложено несколько показателей оценки качества жизни в условиях развития современности.

Monitoring the quality of life in the context of becoming a transhumanist paradigm of social development is at the center of the research. The main purpose of the investigation is to find out the place of quality of life and identify its features. Attention is drawn to the fact that the development of science and technology imprints on human life essentially. Human life goes into a qualitatively different dimension. Therefore, it is necessary to use inventions reasonably.
As the transhumanist society is at an early stage of development, several indicators for assessing the quality of life are proposed. Future research will address the search for new indicators and their impact on the quality of human life.

Ключові слова. Якість життя, моніторинг, трансгуманістична парадигма, супер добробут, нерівність, гуманізм, сингулярність.

Ключевые слова. Качество жизни, мониторинг, трансгуманистична парадигма, супер благосостояние, неравенство, гуманизм, сингулярность.

Key words. Quality of life, monitoring, transhumanistic paradigm, super well-being, inequality, humanism, singularity.

Вступ. Поглиблення світових тенденцій: глобалізації, інформатизації, комп'ютеризації тощо стало причиною деформації якості життя людини, а відтак

© А.М. Шанлар, 2018

виникла необхідність її переосмислення. У відповідь на ці трансформації з'являється гуманістична парадигма. Відтак, провідні закордонні вчені (А. Вікоулов (A. Vikoulov) [2], Р. Курцвейл (R. Kurzweil) [8], М. Мор (M. More) [1] та ін.) сконцентрували свою увагу на її дослідженні. Серед вітчизняних науковців варто виділити Г. Лозко [5], у центрі дослідження якої постає проблема втрати національного в контексті глобалізації, М. Ожевана [6], котрий займається вивченням трансгуманістичного руху, М. Пашкевич [7], яка акцентує увагу на проблемах соціальної політики, О. Трубнікову [10], праці якої зосереджено над розгалуженнями парадигми.

Оскільки на даному етапі розвитку суспільства мають місце нові процеси та явища, пов'язані із якістю життя людини, то цілком логічно постає проблема їх моніторингу та оцінювання. Наукова література пропонує багато альтернативних індексів, які тим чи іншим чином описують соціально-економічні процеси та явища, що формують уявлення про якість життя, однак дане питання й досі лишається дискусійним. Мета моніторингу якості життя населення криється в комплексному оцінюванні економіко-соціально-екологічної тріади процесів та явищ. Подібна багатогранність породжує ряд питань, власне, на яких варто зосередити свою увагу.

Постановка завдання. Метою цієї статті є з'ясування місця якості життя та виявлення її особливостей в умовах становлення трансгуманістичної парадигми розвитку суспільства.

Результати дослідження. Віднедавна досить широкого розповсюдження набули такі концепції: трансгуманізм, постгуманізм, неогуманізм, гуманологія та інші. Пропонована варіація є причиною змін, що відбулися із самою людиною, її життям. По суті, сучасна людина як вид уже явно відрізняється від первісних людей. Вона вдосконалила тіло за допомогою імплантів, продовжує тривалість життя та позбавляється хвороб, використовуючи препарати тощо таким чином намагається долати природні бар'єри, стаючи «постлюдиною».

У березні 2009 р. було прийнято «Трансгуманістичну декларацію». У ній прописано новий світогляд. Людство значною мірою залежить від розвитку науки й техніки. Маючи значний нереалізований потенціал, воно повинно глибоко задумуватись над наслідками можливих сценаріїв розвитку, спираючись на моральність і солідарність. Один із авторів «Трансгуманістичної декларації», М. Мор трактує трансгуманізм як «клас філософії життя, який прагне до продовження та прискорення еволюції інтелектуального життя за межами його нинішньої людської форми та обмежень людини за допомогою науки та техніки, керуючись принципами та цінностями, що сприяють розвитку життя» [1].

У час підвищеної турбулентності та невизначеності надзвичайно важливо розуміти поточний стан ситуації, щоб вчасно й ефективно реагувати на зміни. Ключовим компонентом апарату дослідження життя людини являється моніторинг, оскільки він передбачає «безперервне стеження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату» [3, с. 236]. Лише всесторонньо та глибоко вивчаючи проблему можна робити висновки про зміни, що відбуваються, а не лише покладатися на власні відчуття. Припускаємо, що саме набір релевантних показників моніторингу якості життя як інтегральної категорії дасть змогу проаналізувати етапи розвитку, оцінити сучасний стан

та спланувати основні вектори подальшого соціально-економічного розвитку країни та світу в цілому.

Представники трансгуманістичного руху переконані, що майбутнє життя людини зазнає перетворень у таких напрямках: супер довголіття («Superlongehity»), супер інтелект («Superintelligence») і супер добробут («Super Well-being»). [2] Власне, якість життя криється в останньому, проте було б хибним ігнорування перших двох. Варто усвідомлювати, що саме життя людини переходить в якісно інший вимір. Безперечно, воно пов'язане із тривалістю життя та рівнем розвитку інтелекту, але досить складно виявити та оцінити кореляцію.

Зазначимо, що у випадку збільшення тривалості життя постане низка питань, з якими людство досі не зіткалось, серед них найзначиміші: перенаселення планети та продовольча безпека, забезпечення здоров'я та інші. З точки зору трансгуманістичної парадигми смерть вже не є обов'язковою. Звідси, трансгуманізм ставить виклик самому розумінню тривалості життя як такому. Виникає необхідність введення нового поняття «соціальний вік» на противагу «фізичному віку» [7, с. 23].

Суперінтелект теж накладає певний відбиток. Кількість інформації збільшується щосекунди із колосальною швидкістю: 90 % усієї інформації було створено останні кілька років. Звідси, постає нетривіальна досі задача збирання, оброблення, збереження небаченої величини масивів байтів, а відтак чи зможе людський мозок працювати з ними, вправно оперувати вміннями та навичками, чи буде ефективним навчання протягом життя, якими будуть соціально-трудові відносини і праця загалом, чи перевершить штучний інтелект людські можливості, чи матиме людина більше вільного часу від застосування роботи розумних машин для власного задоволення, чи стане вона на щабель щасливішою?.. Відповідно, певна категорія науковців займається проблемою «потенціалу», тобто дослідженням екстремумів можливостей тіла та розуму.

Цінність людського життя та добробут — ключова мета суспільного розвитку загалом. Слід зазначити, що в трансгуманістичну епоху добробут оцінюється неоднозначно. Частина спільноти вірить у людину раціональну, в її світлі помисли й обдуману та зважену діяльність, яка покращить життя на планеті (можливо, не лише на Землі), буде міцним фундаментом для соціального, фізичного та психічного добробуту. Інноваційні технології, знаходячись в руках адекватної у всіх розуміннях людини, вправі творити прекрасні речі. Відтак, робототехніка замінила працю людини у багатьох галузях, таким чином полегшивши її. Також є рішення переробки відходів; розроблено препарати, що захищають рослинність, зменшуючи пошкодження шкідниками та хвороботворними збудниками, таким чином це має вплив на продовольчу безпеку; зроблено кроки у напрямку використання альтернативних видів енергії тощо. Безумовно, хочеться вірити в те, що людський вид еволюціонує в якісно нову форму життя, як описував свого часу Ч. Дарвін шлях розвитку мавп. Проте, на хвильку задумавшись про утопічне життя, зумовлене стрімким розвитком 5 та 6 технологічних укладів, варто все ж таки приземлити надії та сподівання до реальності сьогодення.

Із кожним роком нерівність поглиблюється, кількість населення, що належить до середнього класу, і є основою стабільності, згуртованості, стійкості суспільства невпинно скорочується. Подібні тенденції мають негативний вплив на соціальну згуртованість, адже заможний клас намагається захищати

власні інтереси, знизити соціальні видатки тощо. Дослідження нерівності вказують на те, що все ж таки є позитивний вплив від даного явища, проте частка аргументів «проти» бере верх. Карколомне поглиблення асиметрії доходів — це ніщо інше як провали глобальної економіки [3].

Варто зазначити, що Цілі сталого розвитку 2016–2030 рр. очолює ціль №1 «Подолання бідності у всіх її формах та усюди», в додаток згадаємо про ціль №10 «Скорочення нерівності всередині країн та між ними». Зважаючи на ситуацію яка склалась, об'єктивно виникає побоювання з приводу того, що представники «привілейованої» групи встановлять певні обмеження для доступу до будь-яких ресурсів (гроші, їжа, інформація, безсмертя тощо), створивши такі умови для переважаючої більшості, які будуть радше нагадувати існування, а не життя. За умови досягнення супер довголіття, виникає надзвичайно важлива проблема перенаселення планети. Варто зазначити, що проблема зростання кількості населення завжди регулювалась: це могли бути природні катаклізми, голодування, пов'язане із неврожаєм, військові конфлікти тощо, через об'єктивні причини час від часу одні цивілізації змінювали інші, тобто проявляється дія закону збереження енергії. Проте, як бути у трансгуманістичному суспільстві, де, по суті, «надлюдина» вправі вирішувати як довго їй жити, де жити, до того ж може самостійно виробити енергію, продукти харчування, речі тощо.

Отже, зміни, які відбуваються у суспільстві, накладають відбиток на планету в цілому, звідси, важливим завданням є відслідковування траєкторії їх руху. Безумовно людина прагне керувати розвитком, проте це досить складно робити, а то й зовсім неможливо через поглиблення глобалізаційних та інтеграційних процесів, розтушування національностей, рас, статей. Це одна з тих ситуацій, коли важливо спіймати ритм і рухати з ним у такт, підлаштовуватись і намагатись отримати максимум вигоди — необхідно мати гнучкість думки.

Повертаючись до питання моніторингу життя та спираючись на особливості розвитку суспільства, вважаємо доцільним ввести групу показників, які б характеризували поточний стан розвитку людства, зокрема відображали інформаційний вплив, адже саме інформаційні технології дозволили розмірковувати по-новому. Оскільки значну частину життя людина проводить у «глобальній мережі», використовуючи гаджети, її також необхідно досліджувати й аналізувати. Вчені не дійшли консенсусу в питанні впливу «мережі» на людину, однак важко заперечити його існування. Більше того, виникає стурбованість загрози правам людини, зокрема кібербезпеці особистості. Прикриваючись покращенням якості життя, легкістю та зручністю, з кожним днем збільшується кількість технологій (пристрої, програмне забезпечення тощо) щоденного користування без яких людина вже не мислить свого життя. Саме це і є першими кроками до появи кіборгів — надлюдей-напівроботів. Футурологи роблять прогнози: в найближчому майбутньому, через якихось пару десятків років, відбудеться повна сингулярність [8]. Тобто вживлений підшкірний чіп дасть змогу відкривати всі доступи (двері, електронні картки тощо). Ураховуючи те, що людина є частиною природи, виникає питання: чи існуватиме ноосфера у трансгуманістичному суспільстві, як трансформації вплинуть на життя людини та спосіб мислення [5, с. 63], і чи не стане людина безкоштовним додатком до комп'ютера.

Досліджуючи тренди розвитку суспільства, М. Ожеван припускає, що може відбутися втрата самоідентичності людини, яка супроводжуватиметься самоорганізованими суїцидами [6, с. 17]. Згідно оцінок Державної служби статистики України людські втрати становлять 7,5 тис. осіб, таким чином, країна потрапила до 10-ки країн Європи із найбільшою чисельністю суїцидів. За даними ВООЗ 80 % усіх самогубств у світі припадає на країни з низьким і середнім рівнем доходу, а кількість перевищує число вбивств вдвічі. Хоча є винятки, наприклад, Японія, де сформувався культ самогубств (тут мають місце культурні обряди). В Україні теж є певні особливості. Так, у зону ризику, окрім людей із ментальними розладами, осіб, що страждають алко- та наркозалежністю, можуть потрапити переселенці, учасники та ветерани АТО [9]. Відтак, самогубство — це явний індикатор проблем, що існує у суспільстві і про яку, на превеликий жаль, зачасту замовчують.

Отже, вважаємо доречним запропонувати кілька показників, що є відмінні від тривіальних економічно-вигідних підходів, і, котрі унаочнювали б зрушення на сучасному етапі розвитку суспільства (або, які можна було б увести в недалекому майбутньому), наприклад:

- частка «digital» у сукупних витратах домогосподарства (купівля гаджетів, витрати на мобільний зв'язок та інтернет);
- частка населення із низьким рівнем доходів, що має доступ до використання новітніх технологій;
- частка імплементованих інновацій у медицині, освіті та науці.

Вважаємо за потрібне доповнити даний перелік показників у своїх наступних працях, зокрема дослідити їх вплив на якість життя, тобто з'ясувати кореляцію і зробити висновки про їх вагомість і значущість.

Висновки. Підсумовуючи сказане, вважаємо, що варто глибоко і ґрунтовно замислюватись над траєкторією руху розвитку щоб не впустити можливість створення держави, де існує загальний добробут, про який ще у XVI столітті писав Т. Мор у трактаті «Утопія». Також важливо робити акцент на дотриманні моральних та етичних норм. Звідси, моніторинг якості життя — інструмент, що дозволяє своєчасно виявляти певні проблеми, відтак є можливість вчасно відреагувати та вирішити завдання. Отже, необхідно й надалі досліджувати життя в контексті трансгуманізму, аби не справдились побоювання Ф. Фукуями про «найбільш небезпечну в світі ідею».

Література

1. Transhumanist Declaration [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://humanityplus.org/philosophy/transhumanist-declaration/ — Дата звернення: 29.01.2018.
2. *Vikoulov A*. Three Pillars of Transhumanism: Superlongevity, Superintelligence, Super Wellbeing [Електронний ресурс] — Режим доступу: http: //www.ecstadelic.net/ecstadelic/three-pillars-of-transhumanism-superlongevity-superintelligence-superwellbeing — Дата звернення: 06.12.2017.
3. *Колот А. М.* Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. А. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — 2017. — №2. — С. 8–47.

4. *Красильникова Г. В*. Контент-аналіз поняття «моніторинг» / Г. В. Красильникова // Педагогічний дискурс. — 2013. — Вип. 14. — С. 261–266.

5. *Лозко Г. С*. Феномен національного в умовах трансгуманітарного суспільства / Г. С. Лозко // Наукові праці: науково-методичний журнал. — 2012. — Вип. 171. Т. 183. Юриспруденція. Соціологія. — С. 59–64.

6. *Ожеван М*. Трансгуманістичний рух та техноутопія кібернетичного імморталізму: філософсько-методологічний аналіз / М. Ожеван // Вісник КНТЕУ. — 2015. — № 3 — С. 5–21.

7. *Пашкевич М*. Проблеми соціальної політики в умовах технологічної сингулярності / М. Пашкевич // Збірник наукових праць ЧДТУ. — 2015. — Вип. 40. Ч. ІІ. — С. 19–25.

8. *Рей Курцвейл*: Бессмертие — к 2045 году! [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=0xM7syuZTS4 — Дата обращения: 29.01.2018.

9. *Роман К.* Піти з життя: в Україні зростає кількість дитячих самогубств [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://daily.rbc.ua/ukr/show/ukraine-rastet-chislo-detskih-samoubiystv-1505233130.html — Дата звернення: 05.12.2017.

10. *Трубнікова О. В.* Трансформація гуманізму: сучасний стан проблеми [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.info-library.com.ua/books-text-12033.html — Дата звернення: 30.11.2017.

References

1. Transhumanist Declaration (2009), available at: http://humanityplus.org/philosophy/transhumanist-declaration/ (Accessed at 29 Jan 2018).

2. Vikoulov, A. (2016) “Three Pillars of Transhumanism: Superlongevity, Superintelligence, Super Wellbeing” [Online], available at: http: //www.ecstadelic.net/ecstadelic/three-pillars-of-transhumanism-superlongevity-superintelligence-superwellbeing (Accessed at 6 Dec 2017).

3. Kolot, A. M. and Herasymenko, O. O. (2017), “Global social inequality of revenues: nature, trends, outcomes”, *Social-Labor Relations: Theory and Practice*, no. 2, pp. 8–47.

4. Krasylnykova, G. V. (2013), “Content analysis of the concept of “monitoring”, *Pedagogichny`j dy`skurs*, no. 14, pp. 261–266.

5. Lozko, G. S. (2012), “The phenomenon of the national in a transhumanitarian society”, *Naukovi praci: naukovo-metodychnyj zhurnal*, no. 171, pp. 59–64.

6. Ozhevan, M. (2015), “Transhumanistic movement and technoutopia of cyber immortalizm: philosophical and methodological analysis”, *Visny`k KNTEU*, no. 3, pp. 5–21.

7. Pashkevych, M. (2015), “The issues of social policy from technological singularity perspective”, *Zbirnyk naukovyx pracz ChDTU*, no. 40, pp. 19–25.

8. Ray Kurzweil: Immortality by 2045! (2013), available at: https://www.youtube.com/watch?v=0xM7syuZTS4 (Accessed at 29 Jan 2018).

9. The official website of RBC Ukraine (2017), “To escape from life: in Ukraine, the number of suicides in children is increasing”, available at: https://daily.rbc.ua/ukr/show/ukraine-rastet-chislo-detskih-samoubiystv-1505233130.html (Accessed at 5 Dec 2017).

10. Trubnikova, O. V. (2017) “Transformaciya gumanizmu: suchasnyj stan problemy”, available at: http://www.info-library.com.ua/books-text-12033.html (Accessed at 30 Nov 2017).

Стаття надійшла до редакції 14.01.18 р.

УДК 331.108:658.(043)

Придатько Е.М.,
здобувач,
Донецький національний технічний університет
ellap82@ukr.net
Придатько Э.Н.,
Донецкий национальный технический университет
Pridatko E.M.
Donetsk National Technical University

ОБҐРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ ТА ВИОКРЕМЛЕННЯ ЕТАПІВ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

ОБОСНОВАНИЕ СУЩНОСТИ И ВЫДЕЛЕНИЕ ЭТАПОВ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

SUBSTANTIATION OF THE ESSENCE AND IDENTIFICATION OF THE STAGES OF THE PROCESS OF FORMING THE PERSONNEL OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

Обґрунтовано мету процесу формування персоналу промислового підприємства. На підставі поєднання організаційного та психологічного підходів визначено сутність процесу формування персоналу промислового підприємства. Виокремлено шість етапів процесу формування персоналу: оцінка та планування потреби у персоналі; набір, підбір і прийняття персоналу; адаптація та професійно-особистісна інтеграція; планування й реалізація кар'єрного зростання; мотивація на досягнення високих результатів.

Обоснована цель процесса формирования персоналу промышленного предприятия. На основе соединения организационного и психологического подходов определена сущность процесса формирования персонала промышленного предприятия. Выделено шесть этапов процесса формирования персонала: оценка и планирование потребности в персонале; набор, подбор и принятие персонала; адаптация и профессионально-личностная интеграция; планирование и реализация карьерного роста; мотивация на достижение высоких результатов.

The purpose of the article is to substantiate the essence of the process of forming the personnel of an industrial enterprise and to determine the main stages of its implementation. The goal of the process of forming an industrial enterprise is substantiated. On the basis of the combination of organizational and psychological approaches, the essence of the process of forming the personnel of an industrial enterprise is defined, under which it is proposed to understand a complex multi-stage process that is part of the overall system of personnel management and containing specific methods of influence and management decisions aimed at creating a cohesive, highly efficient workforce capable of rational and in a time frame established for this purpose, to solve complex operational and strategic tasks for its long-term development. Six stages of the process of staff development are identified: assessment and planning of staff requirements; recruitment, selection and acceptance of personnel; adaptation and professional-personal integration; planning and realization of career growth; motivation to achieve high results.

Ключові слова. Формування персоналу, процес, промислове підприємство, етапи, управління персоналом, конкурентоздатність, ефективність.

Ключевые слова. Формирование персонала, процесс, промышленное предприятие, этапы, управление персоналом, конкурентоспособность, эффективность.

Keywords. Personnel formation, process, industrial enterprise, stages, personnel management, competitiveness, efficiency.

© Е.М. Придатько, 2018

Вступ. Реалізація докорінних економічних перетворень в економіці України, обґрунтування, розробку і впровадження яких проголошено владою як першочергове завдання на найвищому національному рівні на короткострокову перспективу, має базуватися на певній надійній і стійкій платформі, роль якої на даному етапі розвитку економіки країни призвані відіграти промислові підприємства, найбільш високотехнологічнішим з яких за оптимістичними прогнозами вдасться у найближчі роки надати економічному зростанню країни поштовх від 7,0 до 12,0 % [19, с. 13]. Це має стати досить доречним у справі практичної реалізації пріоритетних для України завдань досягнення Цілей Сталого Розвитку до 2030 р., а саме «реального зростання ВВП щонайменше вдвічі з одночасним підвищенням рівня зайнятості населення працездатного віку до 70,0 %» [1, с. 10]. Такі тенденції мають дозволити економіці України наблизитися до загальносвітових тенденцій зростання та здійснити докорінну трансформацію ролі промисловості через «суттєве підвищення продуктивності праці промислово-виробничого персоналу» та одночасне запровадження принципів «зростаючої віддачі, яка дозволяє отримувати з одного типу сировини різні продукти для інноваційних способів їх використання» [2, с. 22; 12, с. 68]. За цих умов досить актуальним постає питання ступеня забезпеченості промислових підприємств якісним персоналом, від рівня професійності, компетентності, мобільності та досвідченості якого залежать потенціальні можливості оптимізувати його чисельність, а, отже і скоротити непродуктивні виробничі витрати одночасному підвищенні продуктивності праці. Поширення такої стратегії управління на всі сфери та галузі національної економіки буде сприяти поступовому виходу країни з кризи.

Досить потужною є сучасна українська наукова школа управління персоналом й формування трудового потенціалу промислового сектору економіки країни. Так, Е. Лібанова зазначає, що одним із головних «індикаторів прогресу» суспільства має стати «сталість людського розвитку» [11, с. 4]. А. Колот і О. Кравчук віддають людині провідну роль у «забезпеченні стійкого розвитку суспільства» й сучасного виробництва та наголошують на тому, що новітні умови господарювання висувають «якісно інші вимоги до людського чинника», а його формування має базуватися на «новій якості людського та соціального капіталу», розвитку «творчого потенціалу» [8, с. 14; 9, с. 4]. О. Грішнова й Т. Костенко уточнюють при цьому, що «суспільний прогрес і майбутнє держави» головним чином залежать від молоді, яка володіє «інтелектуальним потенціалом, активністю, мобільністю та гнучкістю» і має все це максимально використати у власній трудовій діяльності [6, с. 3]. В. Петюх обґрунтовує доцільність активного залучення держави до процесів формування «потенційної робочої сили» високої якості для промислового підприємства шляхом забезпечення умов для підготовки висококваліфікованих фахівців і стимулювання таким чином перспективного розвитку бізнес-середовища [18, с. 56]. Цю тезу підтверджує також і В. Онікієнко, який акцентує увагу на тому, що однією з базових функцій держави є «моніторинг соціально-трудової сфери, включаючи розвиток персоналу на підприємствах, умови і охорону праці, організацію її оплати відповідно з нормативно-правовими актами та колективними договорами» [17, с. 67]. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць та проведених досліджень питання всебічного обґрунтування сутності, складових й закономірностей регулювання процесу формування персоналу і досі залишаються актуальними і тому потребують подальших розробок.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування сутності процесу формування персоналу промислового підприємства та визначення основних етапів його здійснення.

Результати дослідження. Процедура з'ясування сутності будь-якого процесу має ґрунтуватися на чіткому встановленні й обґрунтуванні його цілей. Так, А. Кібанов зазначає, що метою процесу підбору та розстановки кадрів на промисловому підприємстві є «формування активно діючих трудових колективів у межах структурних підрозділів та створення умов для професійного зростання кожного працівника», а «стратегія в області персоналу» має сприяти серед іншого «формуванню кваліфікованого, компетентного персоналу» [20, с. 218, 334]. Т. Шульгіна визначає, що головною метою процесу формування персоналу є «своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної чисельності та якості» [21, с. 211]. На думку Т. Мізерної кінцевою метою процесу формування персоналу має стати «створення згуртованої відповідальної і високопродуктивної робочої сили» [14, с. 235]. В. Вергун і О. Ступницький наголошують на тому, що процес управління персоналом й інноваційна діяльність здійснюються за однаковими принципами, через що головною метою системи управління персоналом, а отже і процесу формування персоналу, як її складової, слід вважати «забезпечення фірми працівниками, що постійно генерують інновації у всіх аспектах своєї діяльності, ефективними умовами їх впровадження» [4, с. 97]. Н. Бакало стверджує, що для ефективної реалізації основних завдань, що стоять перед загальною системою управління персоналом, необхідно виконання трьох цілей його формування, а саме «стабілізація кадрового потенціалу, навчання персоналу, розвиток кадрового потенціалу» [3,с. 72]. Отже можна констатувати, що головною метою процесу формування персоналу промислового підприємства слід вважати створення такого трудового колективу, який безперервно навчається та якому буде під силу генерувати інноваційні рішення для розв'язання будь-якого виробничо-господарського завдання та вивести підприємство у лідери.

Більшість науковців визначають, що процес формування персоналу промислового підприємства є складовою загальної системи управління персоналом, проте між ними відсутня узгодженість думок щодо його змістовної наповненості. Так, Л. Михайлова відокремлює процес формування персоналу від процесів розподілу, розвитку і використання працівників у межах системи управління персоналом на підприємстві [13, с. 29]. О. Крушельницька і В. Коваленко вважають, що процес формування персоналу за змістом передбачає такі етапи, як «планування, набір, відбір та професійна адаптація» [10, с. 242]. В. Веснін у структурі управління персоналом виділив п'ять блоків, першим з яких виступає блок формування персоналу, що за його ствердженням включає такі кадрові процеси, як комплектування, вивчення, підготовка та звільнення працівників [5, с. 95]. Тобто, відповідно до цього підходу процес формування персоналу розглядається як певна послідовність протікання тих чи інших стадій життєвого циклу працівника на рівні окремого підприємства — безпосередньо з моменту його прийняття і до часу звільнення.

Інший підхід при визначенні сутності процесу формування персоналу, який також є досить поширеним у науковому середовищі, заснований на акцентуванні уваги на таких його важливих функціях, як командоутворення, виховання, інноваційний розвиток, створення в колективі сприятливого морально-психологічного клімату, а у персоналу — відчуття відданості підприємству, раціональне управ-

ління емоціями працівників тощо. У цьому контексті А. Кібанов процес формування на підприємстві колективів і груп за певною професійною або виробничою ознакою відніс до складу соціально-психологічних методів управління персоналом [20, с. 110]. Цю тезу також підтримав і В. Веснін, стверджуючи, що процес формування персоналу безпосередньо пов'язаний із вихованням [5, с. 358]. А. Кібанов також звертав увагу на той факт, що «важливою умовою формування стабільного трудового колективу є дотримання співвідношення кадрових і молодих працівників», тобто автор визначає, що процеси омолодження персоналу підвищують ступінь його «життєздатності», активізують передачу передових знань від досвідчених працівників до перспективної молоді [20, с. 341].

У рамках означеного підходу Т. Мужанова обґрунтовує доцільність виокремлення такої необхідної за сучасних умов функціонування підприємств складової управління персоналом, як виховання працівників, яке має бути здійснено на підґрунті «взаємної довіри, взаєморозуміння і турботи, створення комфортних умови праці та відпочинку, підвищення загального добробуту персоналу, формування сприятливого психологічного клімату в колективі» [15, с. 97]. На думку автора, саме завдяки ефективній реалізації керівництвом функції виховання персоналу на підприємстві будуть створеними умови для запобігання небажаного витоку конфіденційної інформації за його межи, завдяки чому буде безперешкодно відбуватися процес його перспективного розвитку на інноваційному підґрунті.

За висновками з досліджень, зробленими О. Носик, виходить, що у формуванні трудового капіталу працівника ключову роль відіграють інвестиції у «освіту (загальну, професійну), навчання на робочому місці, культуру» [16, с.66]. О. Захарова при цьому зазначає, що інвестиції у персонал «здійснюються з метою його продуктивного розвитку, приводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту» [7, с. 22]. Тобто науковці наголошують на тому, що процедури професійного й особистісного розвитку являються головною умовою забезпечення ефективності процесу формування персоналу підприємства.

Враховуючи наявні підходи до розгляду процесу формування персоналу промислового підприємства, вважаємо за доцільне здійснити уточнення сутності даної наукової категорії. Отже під процесом формування персоналу промислового підприємства будемо розуміти складний багатоетапний процес, що являється складовою загальної системи управління персоналом і містить конкретні способи впливу й управлінські рішення, спрямовані на створення згуртованого високоефективного трудового колективу, здатного раціонально й у встановлений для цього термін розв'язувати складні оперативні та стратегічні завдання для його перспективного розвитку.

Виходячи з того, що визначальним чинником досягнення ефективності діяльності підприємства є професійно-кваліфікаційний рівень його персоналу та якісна кадрова забезпеченість усіх ланок технологічного процесу і сфери управління, дуже важливо встановити всі етапи його реалізації та послідовність їх здійснення. Отже, з метою отримання дієвих важелів впливу на формування персоналу промислового підприємства досить важливим є чітке обґрунтування всіх складових здійснення цього важливого процесу. При цьому в науковій літературі існують різні підходи до кількісного виокремлення складових досліджуваного процесу — від простого навчання і оцінки, до включення переважної більшості функцій управління персоналом.

Узагальнюючи наявні підходи до визначення складових процесу формування персоналу промислового підприємства, шляхом систематизації було встановлено наявність вісімнадцяти різних за змістом й організаційно відокремлених процедур, які виокремлюють українські та зарубіжні науковці (табл. 1). Аналіз дозволив встановити, що частіше за інші процедури науковці відносили до складу етапів формування персоналу такі функції управління персоналом, як професійне навчання, визначення потреби у працівниках, підбір, мотивацію та адаптацію персоналу.

Таблиця 1

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА*

Автор	Етапи процесу формування персоналу промислового підприємства																	
	визначення потреби в персоналі, планування персоналу	встановлення каналів залучення необхідного та інструментів скорочення надлишкового персоналу	оцінка матеріальних витрат, необхідних для реалізації запланованих кадрових заходів їх оптимізація	підбір, набір, добір персоналу	професійний відбір персоналу	атестація персоналу	навчання і підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка персоналу, розвиток персоналу	практика управління, організація інноваційної діяльності персоналу, розробка кадрової політики	оцінка персоналу, встановлення індивідуального вкладу особистості в кінцеві результати	маркетинг персоналу	професійна адаптація та орієнтація працівників	система регулювання та оплата праці, мотивація і стимулювання, формування оптимального мотиваційного профілю, аудит	формування кадрового резерву	ротація кадрів, планування трудової кар'єри, мобільність	розробка посадових обов'язків	формування та розвиток корпоративної культури	психологічні аспекти, пов'язані із отриманням задоволення від професійної діяльності	звільнення персоналу
Б. Туренко							✓	✓	✓									
В. Никифоренко	✓				✓					✓								
Т. Шульгіна	✓									✓	✓							
О. Крушельницька, В. Коваленко, С. Лихолат	✓			✓	✓						✓							
В. Поповьский, М. Вікарчук	✓	✓	✓															
Т. Мізерна	✓						✓					✓						
А. Синиченко				✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓				
В. Вергун, О. Ступницький	✓						✓	✓				✓						
Н. Мажник, І. Білик							✓		✓		✓			✓				
А. Пакуліна, Г. Пакуліна, Н. Христосова				✓							✓	✓			✓			
О. Грішнова				✓			✓		✓		✓	✓						
Н. Гавкалова, В. Соболев	✓		✓	✓	✓		✓	✓				✓						
В. Лисак				✓		✓	✓		✓		✓	✓		✓				
Л. Каніа				✓	✓		✓					✓		✓			✓	
Г. Захарчин, Л. Струтинська, С.Андрусів	✓			✓	✓		✓	✓	✓					✓				✓

**Згруповано автором*

Виходячи із уточнених у роботі цілей і сутності процесу формування персоналу та враховуючи всі можливі його складові було встановлено доцільність виокремлення шести його основних етапів:

1) оцінка та планування потреби у персоналі за визначеними вимогами та вихідними виробничими можливостями — встановлення об'єктивної потреби у персоналі із врахуванням перспектив його розвитку, технічних, технологічних й компетентісних стратегічних потреб підприємства;

2) набір, підбір і прийняття персоналу на підприємство — процедура пошуку кандидатів на вакантні посади та робочі місця із залученням всіх можливих джерел і технологій; моніторинг фактичної ситуації, що склалася на регіональному та національному ринках праці; тісна взаємовигідна співпраця з навчальними закладами регіону;

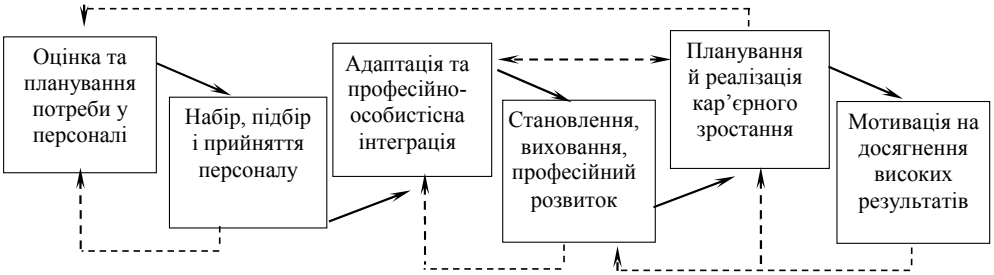
3) адаптація та професійно-особистісна інтеграція прийнятого працівника у трудовий колектив — заходи, спрямовані на швидку й результативну соціально-психологічну і професійну адаптацію нового працівника у колективі; запровадження дієвого інституту наставництва; досягнення новим працівником оптимального рівня продуктивності праці, засвоєння й прийняття ним норм морально-етичного кодексу підприємства;

4) становлення і колективне виховання особистості, запровадження безперервного професійного розвитку персоналу — запровадження системи безперервного професійного розвитку персоналу; обґрунтування доцільних обсягів інвестування у людський капітал;

5) планування й реалізація кар'єрного зростання персоналу — запровадження дієвої системи кадрового резерву, забезпечення його функціонування, актуальності, перспективності та організаційно-управлінської підтримки; розробка плану та процедур кар'єрного зростання для ключових працівників кожного структурного підрозділу підприємства;

6) система мотивації праці, спрямована на досягнення високих колективних результатів — обґрунтування мотиваційного профілю працівника та диференціація мотиваційних і стимулюючих інструментів, що застосовуються у процесі управління персоналом із метою забезпечення високого ступеня задоволеності потреб особистості, зростання лояльності; запровадження системи участі працівників у прибутках.

Кожен із виокремлених етапів має здійснюватися як послідовно, так і одночасно (паралельно), тим самим забезпечуючи безперервність процесу формування персоналу підприємства та створюючи умови для досягнення його ефективності у найкоротший термін (рис. 1).



Первинна послідовність етапів процесу формування персоналу (при створенні нового підрозділу, підприємства або для прийнятих нових працівників).

Вторинна послідовність етапів процесу формування персоналу (для всіх категорій персоналу незалежно від стажу праці на підприємстві)

Рис. 1. Послідовність реалізації етапів ефективного процесу формування персоналу промислового підприємства*

**Розроблено автором*

Ефективність процесу формування персоналу підприємства може бути досягненою виключно за умови результативного виконання кожного з шести його виокремлених етапів. При цьому виконання на практиці цієї умови може бути реалізовано комплексним шляхом завдяки одночасному здійсненню первинної та вторинної послідовностей виокремлених етапів процесу формування персоналу. Первинна послідовність, тобто поступове покрокове здійснення етапів процесу формування персоналу від оцінки та планування поточної потреби у ньому й до запровадження заходів щодо зростання у працівників мотивації на досягнення високих результатів спостерігається при прийняті нових працівників або під час створення нового підрозділу.

Якщо ж підприємство вже певний час працює на ринку, то для нього наряду із первинною є характерною і вторинна послідовність етапів процесу формування персоналу, яка полягає у тому, що поступове зростання у працівників мотивації на досягнення високих результатів праці буде супроводжуватися виникненням внутрішньої потреби у безперервному професійному розвитку та кар'єрному зростанні. Водночас активізація цих процесів із високим рівнем ймовірності спричинить зміну сфери відповідальності людини, приведе до її розширення, зростання ступеня керованості та важливості для підприємства тих рішень, які нею приймаються, що вимагає відповідної процедури адаптації працівника до нових умов діяльності. Разом із тим, безперервний розвиток персоналу та його кар'єрне зростання, розробка й запровадження на підприємстві інноваційних рішень і технологій обумовлюють доцільність моніторингу наявної потреби у персоналі та за необхідності — її своєчасного коригування. За таких обставин одночасно буде спостерігатися процес зростання вимог до нових працівників, яких відповідно до потреби та наявності вакантних робочих місць набирають на підприємство і які мають відповідати не лише за компетентнісним й професійно-кваліфікаційним рівнем, а й за досвідом роботи, моральними цінностями, бажанням професійно розвиватися разом із підприємством тощо. Створені таким чином гармонійні умови формування персоналу дозволять вивести підприємство у лідери на ринку.

Висновки. Здійснене уточнення сутності та визначення складових процесу формування персоналу промислового підприємства має стати підґрунтям для розробки стратегії його перспективного розвитку, успішність якого буде залежати від ступеня позитивності чи негативності впливу тих чинників, що діють безперервно з внутрішнього та зовнішнього відносно суб'єкта господарювання середовищ. Обізнаність про склад та наслідки дії таких чинників дозволить керівництву завчасно розробляти дієві заходи щодо їх запобігання, трансформації та використання на користь підприємства.

Література

1. Аналіз державних стратегічних документів України щодо врахування адаптованих для України: Аналіт. доповідь. — К.: Інститут суспільно-економічних досліджень, 2017. — 84 с.

2. *Антонюк В.П.* Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації / В.П. Антонюк // Економіка і організація управління. — 2016. — № 3 (23). — С. 19–28.

3. *Бакало Н.В.* Ефективність управління кадровою політикою підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність / Н.В. Бакало, К.О. Струцька // Економіка і регіон: Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Юрія Кондратюка. — 2016. — №6 (61). — С. 71–75.

4. *Вергун В.А.* Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми / В.А. Вергун, О.І. Ступницький // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. — 2015. — Вип. 2 (4). Ч. 1. — С. 96–100.

5. *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. — М.: Юристъ, 2001. — 496 с.

6. *Грішнова О.* Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді / О. Грішнова, Т. Костенко // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 7. — С. 3–8.

7. *Захарова О.В.* Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. — Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. — 378 с.

8. *Колот А.М.* Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку / А.М. Колот, О.І. Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5–25.

9. *Колот А.М.* Економічно активна людина новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів / А.М. Колот, О.І. Кравчук // Ринок праці та зайнятість населення. — 2015. — № 2. — С. 3–8.

10. *Крушельницька О.В.* Вдосконалення системи формування й використання персоналу підприємства / О.В. Крушельницька, В.Н. Коваленко // Вісник ЖДТУ. — 2010. — № 4 (54). — С. 242–244.

11. *Лібанова Е.* Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е. Лібанова // Вісник Національної академії наук України. — 2010. — № 8. — С. 3–14.

12. *Ляшенко В.І.* Україна XXI: неоіндустріальна держава або «крах проекту»?: монографія / В.І. Ляшенко, Є.В. Котов / НАН України, Інститут економіки промисловості; Полтавський ун-т економіки і торгівлі. — К.: ІЕП НАН України, 2015. — 196 с.

13. *Михайлова Л.І.* Управління персоналом / Л.І. Михайлова. — К.: Центр учбової літератури, 2007. — 248 с.

14. *Мізерна Т.В.* Кадровий менеджмент у системі управління персоналом підприємства / Т.В. Мізерна // Формування ринкових відносин в Україні. — 2012. — № 12 (139). — С. 234–237.

15. *Мужанова Т.М.* Особливості менеджменту персоналу у системі управління інформаційною безпекою підприємства / Т.М. Мужанова // Економіка. Менеджмент. Бізнес. — 2015. — № 3 (13). — С. 93–98.

16. *Носик О.М.* Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення: монографія / О.М. Носик. — Харьков: Вид-во НФУ, 2016. — 490 с.

17. *Онікієнко В.В.* Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія / В.В. Онікієнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.

18. *Петюх В.М.* Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх. — К.: МАУП, 1997. — 119 с.

19. Україна-2030. Доктрина збалансованого розвитку / Під наук. керів. С. Тарути. — Львів: Кальварія, 2017. — 160 с.

20. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.

21. *Шульгіна Т.С.* Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства / Т.С. Шульгіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. — 2013. — Вип. 1(3). — С. 208–212.

References

1. Analit. dopovid` (2017), Analiz derzhavnyx strategichnyx dokumentiv Ukrayiny shhodo vraxuvannya adaptovanyx dlya Ukrayiny [Analysis of state strategic documents of Ukraine regarding accounting adapted for Ukraine], Instytut suspilno-ekonomichnyx doslidzhen`, Kyiv, Ukraine.
2. Antonyuk, V.P. (2016), "Dynamics of quantitative and qualitative characteristics of industrial labor potential as a threat of its modernization", Ekonomika i organizaciya upravlinnya, no. 3 (23), pp. 19–28.
3. Bakalo, N.V., Struczka, K.O. (2016), "Efficiency of management of a personnel policy of the enterprise which carries out foreign trade activities", Ekonomika i region: Naukovyj visnyk Poltavskogo nacional`nogo texnichnogo universytetu im. Yuriya Kondratyuka, no. 6 (61), pp. 71–75.
4. Vergun, V.A., Stupnyczkyj, O.I. (2015), "Modern innovative changes in the company's personnel management system", Naukovyj visnyk Mukachivskogo derzhavnogo universytetu. Seriya Ekonomika, no. 2 (4). 1, pp. 96–100.
5. Vesnin, V.R. (2015), Prakticheski menedjment personala [Practical personnel management], Iurist, Moskva, Rossiskaia Federaciia.
6. Grishnova, O., Kostenko, T. (2011), "New approaches to motivating labor taking into account the system of life values of youth", Ukrayina: aspekty praci, no. 7, pp. 3–8.
7. Zaxarova, O.V. (2010), Upravlinnya investuvannyam u lyudskyj kapital: metodologiya, ocinka, planuvannya [Management of investment in human capital: methodology, assessment, planning], DVNZ DonNTU, Doneczk, Ukraine.
8. Kolot, A.M., Kravchuk, O.I. (2015), "Man and the new economy: theoretical and methodological analysis of interaction and development dominants", Ekonomichna teoriya, no. 1, pp. 5–25.
9. Kolot, A.M., Kravchuk, O.I. (2015), "Economically active man of the new economy: theoretical and methodological analysis of transformation processes", Rynok praci ta zajnyatist` naselennya, no. 2, pp. 3–8.
10. Krushel`nyczka, O.V., Kovalenko, V.N. (2010), "Perfection of the system of formation and use of the personnel of the enterprise", Visnyk ZhDTU, no. 4 (54), pp. 242–244.
11. Libanova, E. (2010), "Social orientation of the market economy as a prerequisite for the consolidation of society", Visnyk Nacional`noyi akademiyi nauk Ukrayiny, no. 8, pp. 3–14.
12. Lyashenko, V.I., Kotov, Ye.V. (2015), Ukrayina XXI: neoindustrial`na derzhava abo «krax proektu»? [Ukraine XXI: the neo-industrial state or the "collapse of the project"], NAN Ukrayiny, Instytut ekonomiky promyslovosti; Poltavskyj un-t ekonomiky i torgivli, Kyiv, Ukraine.
13. Myxajlova, L.I. (2007), Upravlinnya personalom [Personnel management], Centr uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine.
14. Mizerna, T.V. (2012), "Human resource management in the personnel management system", Formuvannya rynkovyx vidnosyn v Ukrayini, no. 12 (139), pp. 234–237.
15. Muzhanova, T.M. (2015), "Features of personnel management in the information security management system of an enterprise", Ekonomika. Menedzhment. Biznes, no. 3 (13), pp. 93–98.
16. Nosyk, O.M. (2016), Lyudskyj kapital innovacijnogo rozvytku: ekonomichni osnovy vidtvorennya [Human capital of innovative development: economic basis of reproduction], Vyd-vo NFU, Xarkov, Ukraine.
17. Onikiyenko, V.V. (2013), Rynok praci ta social`nyj zaxyst naselennya Ukrayiny: retroanaliz, problemy, shlyaxy vyrishennya: naukovo-analitychna monografiya [Labor market and social protection of the population of Ukraine: retrospect, problems, solutions], In-t demografiyi ta social`nyx doslidzhen` imeni M.V. Ptuxy NAN Ukrayiny, Kyiv, Ukraine.

18. Petyux, V.M. (1997), Rynok praci ta zajnyatist` [Labor market and employment], MAUP, Kyiv, Ukraine.
19. Taruta, S. (2017), Ukrayina-2030. Doktryna zbalansovanogo rozvytku [The doctrine of balanced development], Kal`variya, L`viv, Ukraine.
20. Kibanov, A.Ia. (2005), Upravlenie personalom organizacii [Personnel management of the organization], INFRA-M, Moskva, Rossiskaia Federaciia.
21. Shul`gina, T.S. (2013), "Theoretical aspects of the formation of the personnel of the enterprise", Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual`noyi vlasnosti, no. 1 (3), pp. 208–212.

Стаття надійшла до редакції 14.01.18 р.

УДК 330.59:316.42

Бойченко В.С.
аспірант
Донецький національний університет імені Василя Стуса
Бойченко В.С.
аспирант
Донецкий национальный университет имени Василя Стуса
Boychenko V.S.
postgraduate student
Vasyl` Stus Donetsk National University

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

SOCIAL INFRASTRUCTURE IN THE SYSTEM OF HUMAN DEVELOPMENT

Досліджено поняття людський розвиток, визначені основні структурні елементи, які забезпечують цей процес, зокрема встановлено цілі, завдання, підсумкові індикатори та принципи забезпечення. Розкрито основні групи факторів, що впливу на людський розвиток, а також наявні інструменти його регулювання. Встановлено, місце та роль соціальної інфраструктури в забезпеченні процесу людського розвитку.

Исследовано понятие человеческое развитие, определены основные структурные элементы, которые обеспечивают этот процес, в частности установлено цели, задачи, результирующие индикаторы и принципы обеспечения. Раскрыты основные группы факторов, оказывающих влияния на человеческое развитие, а также имеющиеся инструменты его регулирования. Установлено, место и роль социальной инфраструктуры в обеспечении процесса человеческого развития.

In this article we have explored the concept of human development. The author has identified the main elements of this process, such as purpose, task, resulting signs and principles of implementation. The study addresses various factors and tools for influencing the process of human development. The purpose of the article is to determine the essence of

© В.С. Бойченко, 2018

human development, its component structure and the place and role of social infrastructure in this process. The use of the systematic approach in the study allowed achieving the goal and determining the key role of the quality factor and social infrastructure development in ensuring the availability of high-level human development indicators.

Ключові слова. Людський розвиток, соціальна інфраструктура, індикатори, сталий розвиток, організаційний механізм.

Ключевые слова. Человеческое развитие, социальная инфраструктура, индикаторы, устойчивое развитие, организационный механизм.

Keywords. Human development, social *infrastructure, indicators, sustainable development, organizational mechanism.*

Вступ. В сучасних умовах динамізму та глобалізації все більшої актуальності, для українського суспільства, набуває питання створення умов досягнення активного економічного та соціального розвитку держави з врахуванням не лише поточних потреб, а й забезпечення можливостей збереження існуючих ресурсів для майбутніх поколінь. Завдяки цьому, все більшого розповсюдження та розуміння набуває питання необхідності забезпечення реалізації в України основних положень концепції сталого розвитку. Проголошені Організацією Об'єднаних Нації ключові цілі сталого розвитку, на період з 2016 по 2030 рік, більш ніж на третину складаються з напрямів забезпечення можливостей сталого людського розвитку в країнах, зосереджуючи при цьому увагу на важливість локального характеру управлінських рішень і підвищення ролі міст і територіальних громад у досягненні поставлених завдань.

Постановка завдання. Питаннями дослідження людського розвитку та його ролі у забезпеченні економічного зростання приділяє увагу широке коло вітчизняних і закордонних науковців, серед яких найвагоміший внесок у теоретичний базис дослідження цього питання зробили: Г. Беккер, Л. Безтелесна, Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, А. Гриценко, В. Іноземцев, А. Колот, Дж. Кендрик, Ю. Куліков, Е. Лібанова, О. Макарова, А. Тоффлер, Л. Федулова, В. Хоменко, Т. Шульц, Л. Шаульська та інші. Однак, у своїх ґрунтовних методологічних роботах, вони не достатньо уваги приділяли дослідженню мезорівня цього питання та наявних взаємозв'язків між потенціалом людського розвитку та якістю наявної соціальної інфраструктури.

Метою статті є дослідження форм і чинників впливу складових соціальної інфраструктури на поточний рівень та існуючий потенціал людського розвитку.

Результати дослідження. Людський розвиток є багатогранною категорією, появу якої, як цілісної наукової одиниці можна віднести до середини двадцятого сторіччя та чітко поєднати її виникнення з розробленою теорією людського капіталу. Зазначена теорія стала певним поштовхом у перевтіленні траєкторій наукової думки та визначенні вирішальних факторів економічного розвитку країн, виводячи на перший план важливість людського ресурси. Завдяки цьому, наприкінці двадцятого сторіччя Організацією Об'єднаних Націй було розроблено та впроваджено концепцію людського розвитку, в основу якої було покладено ключовий принцип, що «економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки» [3]. Згідно з цим більшість розвинених країн перейшли до нових форм регулювання економічних процесів ставлячи на перше місця, в управлінні, процеси забезпечення можливостей людського розвитку та досягнення належного достатку населення.

Відповідно до прийнятих загальних уявлень, у сучасному світі, під людським розвитком розуміється процес розширення можливостей людей за допомогою побудови та використання їх потенціалу, що здійснюється заради людей, шляхом підвищення якості їх життя. При цьому, людина визначається не лише як ресурс, а виступає ключовою метою соціально-економічного розвитку [2].

На рис. 1 наведено організаційний механізм людського розвитку, генеральною метою якої виступає створення сприятливих умов забезпечення процесу розвитку та процвітання кожної людини. Виходячи з чого, ключовим об'єктом реалізації зазначеного механізму було визначено людину та середовище, в якому вона знаходиться.

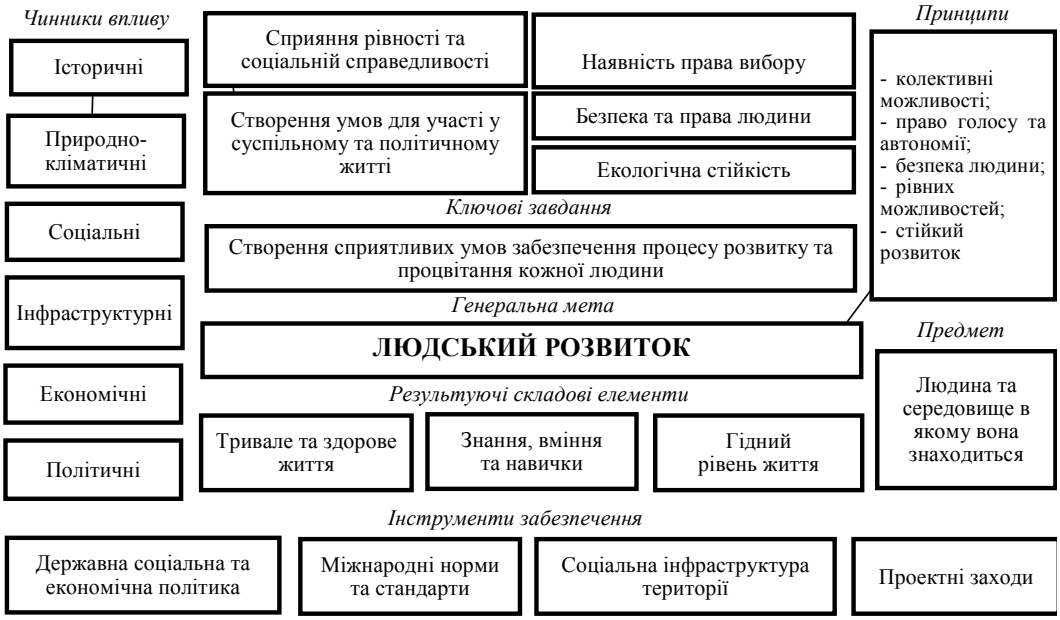


Рис. 1. Організаційний механізм процесу забезпечення людського розвитку

Людський розвиток, як система, має двобічний характер функціонування. З одного боку, його направлено на досягнення певних результуючих показників, за характером яких можна визначити ступінь досягнення людського розвитку в окремій економічній підсистемі, це: забезпечення довгого та тривалого життя; наявність відповідних вмінь, знань і навичок; вільний доступ до гідного рівня життя кожного члена суспільства. З іншого, це існуючі умови та можливості, які мають контекстний характер та виступають безпосередньо завданнями, що стоять перед процесом людського розвитку. Коло цих завдань є достатньо широким і включає майже усі сфери соціального життя людини, до найпоширеніших можна віднести: сприяння соціальної рівності та справедливості в суспільстві; реалізація можливостей участі кожної людини у політичному та громадському житті; забезпечення екологічної стійкості; збереження безпеки та дотримання виконання прав людини; подолання бідності в усіх її формах; забезпечення можливості реалізації права вибору в усіх сферах життя людини та інше.

Як і будь-який інший процес, процес забезпечення людського розвитку при своїй реалізації користується відповідними встановленими принципами, такими як: принцип колективної можливості; принцип надання права голосу та автономії; принцип безпека людини; принцип рівних можливостей; принцип стійкого розвитку та інші.

Процес людського розвитку знаходиться під впливом широкого кола чинників, що мають як екзогенний, так і ендогенний характер походження. Найвагомішими групами чинників впливу виступають: історичні (це ті, які формують поточні умови людського розвитку території під впливом історичних процесів, які відбувались у відповідному суспільстві, наприклад наявність сформованих принципів існування, норм і стандартів у відповідній громаді); природно-кліматичні (впливають у якості наявності перспектив забезпечення комфортних умов для проживання); соціальні (включають ментальні настанови населення, характер розвиненості суспільства та рівень наявного соціального капіталу); інфраструктурні (включають фактори розвиненості та якості мережі соціальної, виробничої та транспортної інфраструктури); економічні (виступають певним важелем забезпечення існуючих матеріальних можливостей забезпечення людського розвитку, а також реалізації прав на реалізацію людського капіталу); політичні (вбачають фактори наявної стабільної політичної ситуації, а також реалізації наявних проектних програм у сфері людського розвитку).

Поряд з основними факторами впливу на процес людського розвитку, виокремлюються і певні інструменти забезпечення реалізації цього механізму. Серед ключових можна визначити: державну (місцеву) соціальну та економічну політику, яка за допомогою програмних актів, державних концепцій і заходів реалізації безпосередньо впливає на існуючі умови людського розвитку та повною мірою забезпечує реалізацію цього процесу; міжнародні норми та стандарти — як інструмент впливу вони формують критерії та ключові показники на досягнення яких спрямовується майбутня політика людського розвитку кожної країни; проектні заходи — виступають безпосередньо напрямами державної або міжнародної політики, які мають предметну сферу впливу на окремий сегмент людського розвитку; соціальна інфраструктура — виступає ключовим елементом інструментарію забезпечення людського розвитку, яка за допомогою своїх інститутів та послуг створює відповідні умови та формує можливості досягнення реалізації ключових завдань розвитку поколінь.

Виходячи з характеру та особливостей соціальної інфраструктури, можна виокремити чинники прямого та опосередкованого впливу її складових елементів на рівень людського розвитку. Так, сферами прямого впливу слід вважати:

сферу освіти, яка за допомогою поширення сфери навчання та збільшення доступу населення до накопичених у суспільстві знань забезпечує їх передачу наступним поколінням, створює можливості навчання протягом усього життя, виконує функцію адаптації дітей і молоді до професійного і суспільного життя;

сферу охорони здоров'я, яка за допомогою рівня своєї розгалуженості та розвитку, якості медичних послуг, а також професіоналізму лікарів, створює можливості для забезпечення тривалого життя населення та умов для збереження здоров'я наступних поколінь;

сферу культури та спорту — яка сприяє забезпеченню фізичного здоров'я населення та підтримки здорового способу життя, як інструменту досягнення основ-

ної цілі людського розвитку; забезпечує всебічний розвиток особистості, а також створює можливості для збереження національної та культурної ідентичності;

сфера соціального захисту та соціального забезпечення в контексті людського розвитку забезпечує досягнення рівних можливості для всіх категорій населення, реалізує права на рівність у суспільстві, дозволяє підвищити рівень достатку вразливих категорій населення, виступає інструментом подолання бідності та забезпечення виконання прав людини.

До сфер опосередкованого впливу відноситься:

- транспортна інфраструктура — яка виконує свою ключову мету, забезпечення мобільності населення та створює можливості для забезпеченню рівного доступу до реалізованих можливостей людського розвитку;
- сфера житла та комунального забезпечення — створює умови для комфортного проживання та забезпечення відповідних стандартів життя, що в свою чергу взаємодіє з критерієм гідних умов проживання.
- екологія — відіграє роль опосередкованого впливу на стан здоров'я та тривалість життя населення, а також виступає елементом сталості процесу людського розвитку передбачаючи екологічне використання ресурсів праці та відповідальне ставлення до навколишнього середовища.

Висновки. Проведене дослідження дає підставу стверджувати про достатньо вагомий вплив соціальної інфраструктури на людський розвиток і підтверджує наявність тісних взаємозв'язків між рівнем розвиненості соціального середовища та існуючих можливостей для забезпечення процесу розвитку та процвітання кожної людини. Перспективним для подальших досліджень є розробка механізмів державного регулювання рівня людського розвитку, через процес удосконалення соціальної інфраструктури та послуг, які вона надає.

Література

1. *Грішнова О. А.* Людський розвиток: навч. посібн. / О. А. Грішнова // — К. : КНЕУ, 2006. — 308 с.
2. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2015. — 356 с.
3. United nations development programme (2018) "Human development Report" available at: http://hdr.undp.org/en (Accessed 24 January 2018)

References

1. Grishnova O. A. (2006) Lyuds`ky`j rozvy`tok [Human development], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. Libanova E.M. (2015) Lyudskiy rozvitok v UkraYinI. Modernizaciya socialnoi polityky: regionalnyj aspect [Human development in Ukraine. Modernization of social policy: regional aspect], IDSS, Kiev, Ukraine.
3. United nations development programme (2018) "Human development Report", available at: http://hdr.undp.org/en (Accessed 24 January 2018).

Стаття надійшла до редакції 15.02.18 р.

Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2018. № 1(15). 1—424.