

3. Дубиненкова Е.Н. Техники подбора персонала: искусство находить лучших / Е.Н. Дубиненкова. — СПб.: Речь, 2007. — 169 с.
4. Иванов М. Школа консультантов / М. Иванов, Д. Шустерман // Менеджмент и менеджеры. — 2005. — № 5. — С. 34—39.
5. Информационные технологии в бизнесе / Под ред. М. Желены. — СПб.: Питер, 2002. — 1120 с.
6. Конкурентоспроможність: проблеми науки і практики: монографія / В.С. Пономаренко, М.О. Кизим, М.І. Долішній та ін. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. — 248 с.
7. Мажник Л.О. Місце технології управління персоналом підприємства у системі управління / Л.О. Мажник // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. — 2008. — № 4 (16). — С. 63—65.
8. Механизм управления предприятием: стратегический аспект: монография / Под ред. В.С. Пономаренко. — Харьков: ХГЭУ, 2002. — 252 с.
9. Мізюк Б.М. Теоретико-методологічні основи та інструментальні засоби системного управління підприємствами: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка підприємств і форми господарювання» / Б.М. Мізюк. — Львів, 2003. — 34 с.
10. Новікова М.М. Технологія системного управління трудовим потенціалом підприємства / М.М. Новікова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. — № 237. — Т. IV. — С. 1468—1474.
11. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: навч. посібник / Т.А. Писаревська. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2000. — 279 с.
12. Стенин А.А. Методологические и теоретические основы принятия решений. Адаптивные системы автоматического управления / А.А. Стенин, В.В. Денисенко // Міжвідомчий науково-технічний збірник. — Дніпропетровськ: Системні технології, 2003. — № 6 (26). — 136 с.
13. Суворова С. Учетная система организации и экономическое информационное пространство / С. Суворова // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 3. — С. 42—53.
14. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова. — СПб.: Питер, 2003. — 272 с.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2014 р.

УДК 331.5.23

Щетініна Л.В.,

канд. екон. наук, доц.,

Рудакова С.Г.,

канд. техн. наук, доц.,

Данилевич Н.С.,

канд. техн. наук, доц.,

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

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: ПЕРЕДУМОВИ, ОРІЄНТИРИ ТА ЗАХОДИ

У статті розглянуто сучасні проблеми забезпечення ефективної зайнятості населення на рівні держави, підприємницьких структур та працівників. Проаналізовано тенденції в сфері зайнятості за даними міжнародних досліджень. Запропоновано заходи формування ефективної зайнятості населення в Україні як ключового аспекту соціально-економічного її розвитку.

В статье рассмотрены современные проблемы обеспечения эффективной занятости населения на уровне государства, предпринимательских структур и работников. Проанализированы тенденции в сфере занятости на основе данных международных

исследований. Предложены пути формирования эффективной занятости населения в Украине как ключевого аспекта социально-экономического ее развития.

The article scrutinises the current problems of an effective employment of the people at the state, business organizations and employees level. The trends in employment are analysed according to international research data. The measures to organise an effective employment of people in Ukraine as the key factor of social and economic development of the country are provided.

Ключові слова. Зайнятість, ефективна зайнятість, соціально-економічний розвиток, робочі місця, гідні умови праці.

Ключевые слова. Занятость, эффективная занятость, социально-экономическое развитие, рабочие места, достойные условия труда.

Key words. Employment, effective employment, social and economic development, workplaces, decent of labour conditions.

Вступ. Нове бачення соціально-економічного розвитку має базуватися не на розумінні пріоритетності «соціального утримання» вразливих верств населення, а на соціальній цінності економічно доцільних робочих місць для продуктивної частини населення. Це можливе через формування передумов ефективної зайнятості з боку державних органів влади (соціального партнера — держави, суб'єкта економічної діяльності — місцевих органів влади); розуміння та готовність підприємницьких структур створювати, розвивати гідні, конкурентоспроможні, інноваційні робочі місця; позитивне сприйняття працівниками ініціатив уряду та підприємств.

Серед науковців розгляд питань ефективної зайнятості є доволі поширеною тематикою. Її розглядали в своїх працях відомі науковці А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрова, В.М. Петюх тощо. Окремі аспекти зайнятості населення України досліджували також Л.І. Баланюк, О. Собкевич, В. Савенко, О. Стельмах, Б. Ференс тощо. Разом з тим, відповідно до сучасних реалій соціально-політичного та економічного розвитку країни виникає необхідність розглядати управління зайнятістю як головну передумову соціально-економічного зростання України.

Постановка завдання. Авторами статті поставлено та вирішено наступні наукові завдання (цілі) — обґрунтовано, що «первинні» фактори соціально-економічного розвитку знаходяться в сфері підтримки саме економічно-активного, передусім зайнятого, населення; визначено напрями та орієнтири забезпечення ефективної зайнятості населення на державному рівні, рівні підприємств та рівні працівників; використано широкий спектр даних — дані міжнародних досліджень, державної служби зайнятості та інших наукових установ — для обґрунтування доцільності заходів формування ефективної зайнятості.

Результати дослідження. Відповідно до звіту World Economic Forum «The Global Competitiveness Report 2013—2014» серед основних перешкод ведення ефективного бізнесу в Україні названо в першу чергу фактори державного регулювання, серед яких: доступність фінансів, як джерела інвестування, корупційність державних органів, бюрократія, неефективні механізми податкового регулювання, політична нестабільність і необґрунтовані ставки податків [8].

Якщо говорити про готовність підприємницьких структур працювати в ефективному руслі — створення конкурентоспроможних робочих місць, то навіть за наявності описаних вище обмежень саме власні кошти підприємств є основним джерелом інвестицій у виробництво (близько 60 % у 2012 р.), на них вони витрачають майже 75 % прибутку. Разом з тим, цього недостатньо. Так, викликає занепокоєння надзвичайно високий рівень зношеності основних фондів — 74,9 %, а індекс їх оновлення лише 2,5 % [1]. Це знижує інноваційний потенціал підприємств (технологія, обладнання, поінформованість, кваліфікація працівників тощо)

України. Не сприяють інноваційному розвитку підприємств надзвичайно низькі витрати підприємств на професійне навчання працівників — 6 грн у місяць. Як результат, за рівнем інноваційності підприємств за даними World Economic Forum «The Global Competitiveness Report 2013—2014» Україна посідає в світі 93 місце. Серед стримуючих факторів, крім низького інноваційного потенціалу підприємств, треба звернути увагу на низький рівень витрат підприємств на розвиток та дослідження (112 місце в світі), низький рівень співробітництва бізнесу та університетів (77 місце в світі), недостатню державну підтримку інноваційної продукції (118 місце в світі) [8].

Важливим фактором конкурентоспроможності робочих місць є їх відповідність вимогам гідності умов праці та її оплати. За оцінками міжнародних досліджень ефективності ринку праці, працівники вітчизняних підприємств звертають увагу на конфронтацію у відносинах з роботодавцями, що суперечить розвитку соціального партнерства (125 місце в світі). Не дивлячись на достатній зв'язок між заробітною платою та результатами діяльності (26 місце в світі), відсутність значного скорочення витрат на персонал (59 місце в світі), ефективність зайнятості працівників знижується через високий рівень оподаткування винагороди з боку держави та низьку гнучкість заробітної плати (79 місце в світі). Реалізація унікальних професійних якостей працівниками (талантами) залежить від наявності на підприємствах можливостей для їх залучення та утримання. За цим фактором ефективності ринку праці Україна посідає аж 136 місце в світі [8].

Заходи забезпечення ефективної зайнятості в Україні необхідно розподілити за сферами виникнення проблем — у державних органах влади, підприємницьких структурах і на рівні працівників.

I. Заходи підвищення ефективності державних органів влади щодо створення передумов ефективної зайнятості населення:

— *високий рівень корумпованості та бюрократії органів державної влади зменшиться внаслідок скорочення кількості міністерств і державних служб, підвищення заробітної плати державних службовців, обов'язкової декларації ними майна та інвестицій у бізнес, а також зменшення особистісних контактів з державними службовцями (запровадження «єдиного вікна»).*

Це відповідає досвіду Грузії, яка за 5 років з аутсайдерів за рівнем корупції потрапила в групу лідерів. Так, у Грузії було скорочено кількість міністерств з 18 до 13, кількість державних служб — з 52 до 34 [6]. Було здійснено масштабне скорочення персоналу міністерств на 35 %, а кількість чиновників у громадському секторі зменшилась на 50 %. Зі скороченням бюрократичного апарату одночасно було значно підвищено заробітні плати держслужбовцям і поліцейським. У країні з 2003 року середня заробітна плата збільшилась у 8 разів. У той же час, зарплата в армії або поліції набагато перевищує цей рівень. Так, дільничний заробляє від 400 \$ до 500 \$ на місяць, патрульний — до 1000 \$, а керівники відділів у фахівці-професіонали ще більше.

Значних успіхів у подоланні корупції досяг Сінгапур. У цій країні кожен держслужбовець при прийомі на службу і далі щорічно зобов'язаний декларувати своє майно та інвестиції в бізнес, включаючи вкладення дружини і залежних від нього дітей. Невідповідність багатства і одержуваної платні веде, як мінімум, до адміністративного розслідування. Якщо держслужбовець володіє частками в приватних компаніях, йому можуть запропонувати продати паї та акції, щоб уникнути конфлікту інтересів.

Для зменшення особистісних контактів між чиновниками та економічними суб'єктами необхідне запровадження принципу «єдиного вікна», коли всі дозвільні служби об'єднані в одному приміщенні, комп'ютеризовано значний обсяг кон-

тактів з чиновниками, а також є можливість не проходити всі процедури само-
стійно, а скористатися безкоштовною допомогою адміністратора.

Так, у Грузії, якщо чиновник за відведений йому час не дає відповіді на отри-
ману заяву та не висловлює своїх зауважень, вважається, що вона автоматично є
задоволеною; з допомогою Інтернету можна роздрукувати будь-яку необхідну до-
відку про власність; тривалість процедури реєстрації нерухомості та власності на
землю становить до 3 днів; відкриття бізнесу можливе протягом 1 дня [2];

— поліпшення *податкового регулювання* можна досягти через прогресивне
оподаткування, зниження податкового навантаження на доходи підприємницьких
структур.

Наприклад, у Грузії з 22 видів податків залишилось тільки 6. Зараз в Грузії ді-
ють такі податки: 20 % податок на доходи фізичних осіб (планується знизити до
18 %), 15 % податок на прибуток, 1 % податок на майно, 18 % ПДВ, акцизний і
митний податки. Як результат, грузинські підприємці витрачають до 36 % своїх
прибутків на сплату податків до бюджету. У свою чергу, українських колеги мо-
жуть витрачати на ці цілі близько 70 %, а як правило, витрачають більше 50 %.
Щодо прогресивного оподаткування, то в Грузії малий бізнес з річним обігом до
16 тисяч доларів звільняється від сплати податку на доходи, а з річним обігом до
60 тис. дол. обкладається податком на доходи розміром 3 % або 5 % [5].

II. Заходи створення можливостей і забезпечення готовності підприємницьких
структур до створення конкурентоспроможних робочих місць:

— *збільшення витрат підприємств на НДДКР* можливе на основі звільнення
від податку на прибуток підприємств, які вкладають кошти в інноваційну діяль-
ність, зокрема у проведення досліджень і розробок, у розмірі, пропорційному цим
витратам.

Рівень фінансування НДДКР у підприємницькому секторі України у 2006—
2010 рр. за рахунок усіх джерел є низьким; з 2006 р. до 2010 р. він зазнав
скорочення з 0,56 % до 0,47 % ВВП, тоді як у лідера за соціально-економічним
розвитком Швеції ці витрати становлять 2,6 %;

— *співробітництву між бізнес-структурами та університетами* сприятиме
створення технопарків, коли група компаній, які діють в одних сферах бізнесу,
починають формувати мережу, яка включає і інші зацікавлені сторони — науко-
вих дослідників, ділових партнерів, з метою створення стратегічних альянсів. Та-
ким чином, науково-дослідні структури, державний сектор і фінансові установи
створюють різні форми співробітництва та формують інноваційні системи. Подіб-
ний досвід у Швеції отримав назву принцип «потрійної спіралі» (Triple Helix
Model), коли бізнес-структури, університети та державні органи стимулюють ін-
новації у певних сферах. Для забезпечення співпраці роботодавців з науковими
установами можна передбачити також закріплення податкових пільг (від 10—
100 %) для підприємств, які за власні кошти проводять НДДКР спільно з науково-
дослідними установами;

— *розширенню виробництва інноваційних продуктів* підприємницькими струк-
турами сприятиме фінансова підтримка та інформаційно-консультативний супро-
від підприємств, які здійснюють виконання прикладних розробок з поліпшення
якості технологічних процесів [4]. Це стосується підтримки щодо правового захи-
сту результатів прикладних розробок та їх впровадження.

Тобто інноваційна орієнтація роботодавців сприятиме не тільки створенню су-
часних робочих місць, а й дасть можливість зекономити на витратах на матеріали,
енергію, витратах на доплатах за неналежні умови праці тощо. А відтак, у робото-
давця з'являться економічні можливості не урізати витрати на персонал, а навпаки

інвестувати у підтримку та розвиток працівників. Як наслідок, відбудеться зростання людського капіталу та його віддачі — прибутковості компанії.

III. Формування позитивного сприйняття працівниками (роботодавцями) ініціатив держави та роботодавців щодо підвищення їх економічної активності:

— *подолання напруги у відносинах між працівниками та роботодавцями, розвиток відповідальності соціальних партнерів у сфері зайнятості* можливе через стабільний соціальний діалог, що базується на взаємодії та розподілі відповідальності між центральними органами влади, спілками роботодавців, об'єднаннями працівників та громадськими організаціями.

Держава має забезпечувати не тільки стабільність економіки, а й її розвиток на основі сприяння приватному підприємництву та використанню ринкових мотиваторів. Це стосується, наприклад, вжиття державою заходів нормативно-правового, фінансового, економічного характеру для врегулювання питань використання гнучкої та нетипової зайнятості, зокрема передбачивши як право вибору працівників, так і захист та розширення їх соціальних і трудових прав.

Соціальні партнери мають взаємодіяти у визначенні *регіональних і галузевих пріоритетів*; у створенні нових, додаткових і збереженні наявних високопродуктивних робочих місць особливо в регіонах з високим рівнем еміграції; заохочувати формування підприємницького духу, підприємницької ініціативи сімей, фермерства; розвивати мережу суб'єктів підтримки підприємництва (бізнес-інкубатори, центри консалтингових та інформаційних послуг).

Соціальна відповідальність роботодавців має реалізовуватись через готовність встановлювати зв'язки між ними та навчальними закладами щодо проведення виробничої практики студентів і стажування випускників; використовувати можливості іноземних інвестицій та інфраструктурних проектів для створення робочих місць для вітчизняних працівників.

Органи соціального партнерства мають сконцентруватися на попереджувальних заходах, тобто без загострення конфліктів. Зменшення конфронтації між працівниками та роботодавцями, наприклад, в Швеції забезпечує Закон про спільне регулювання трудових відносин. В ньому зазначено, що роботодавець має інформувати найманих працівників про важливі моменти виробничої діяльності, обговорювати з профспілками прийняття всіх рішень про реорганізацію та зміни на робочому місці;

— *зниження фіскального навантаження на виплати працівникам* на основі його зв'язку із розміром цих виплат, а також зниження рівня оподаткування доходів громадян до оптимального рівня.

Наприклад, у Швеції: за річного доходу менше 18 200 крон (21 476 грн) податок на заробітну плату платити не потрібно; за річного доходу від 18 200 крон до 383 000 крон (451 940 грн) потрібно платити муніципальний податок — від 29 до 35 % від заробітної плати; 383 000 крон до 548 300 крон (646 994 грн) потрібно платити державний податок — 25 % від зарплати вище 383000 крон; за річного доходу більше 548 300 крон потрібно платити додатковий податок у розмірі 5 % від суми вище 548 300 крон. Тоді як середня заробітна плата чоловіків у Швеції в 2012 році становила 39 300 шведських крон (46 374 грн), а зарплата жінок — 31 500 крон (37 170 грн). Для порівняння, в Україні, за близького до Швеції рівня оподаткування, середня заробітна плата становила в 2012 році лише 3025 грн [7];

— *створення передумов для залучення та утримання талантів* має базуватися на принципах ефективного управління талантами та розвитку персоналу в організації. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці за талановитих і висококваліфікованих працівників недоцільно витрачати кошти на тих, підвищення результативності яких мінімальне. За результатами досліджень CBSD, тільки близько

30 % співробітників кожної компанії знаходяться «на своєму місці», розвитком і просуванням інших 70 % можна і потрібно займатися постійно. Тобто серед заходів утримання талантів дієвими будуть цільове професійне навчання, стажування, швидке просування, зарахування у кадровий резерв тощо.

Щодо професійного навчання Україна належить до того типу держав, де відсутні юридичні зобов'язання щодо його організації та фінансування. За результатами дослідження НДІ праці і зайнятості населення, роботодавці серед заходів, які доцільно здійснити з метою стимулювання розвитку професійного навчання працівників, визначили: запровадження додаткових пільг для роботодавців, які здійснюють професійне навчання кадрів; вирішення на законодавчому рівні питання щодо залучення до фінансування професійного навчання працівників коштів із державного та місцевого бюджетів; участь соціальних партнерів у фінансуванні професійного навчання працівників [3].

Важливо зазначити, що за міжнародними дослідженнями досвід просування та формування кадрового резерву в Україні оцінюється як несправедливий (128 місце в світі) — розподіл керівних посад проводиться не за кваліфікаційними критеріями, а за родинними чи дружніми зв'язками [8]. Для вирішення цієї проблеми необхідне поширення практики сертифікації персоналу в сфері управління, тобто незалежної оцінки професійної компетентності керівників і претендентів на керівні посади.

Висновки. Очікуваними результатами впровадження зазначених новацій, на нашу думку, будуть:

- зниження (а в подальшому — подолання) корумпованості та бюрократії органів державної влади до рівня країн пострадянського простору з прогресивним досвідом боротьби з цією перешкодою соціально-економічному розвитку (зміна позиції в рейтингу країн світу за індексом сприйняття корупції з 144 місця до місця в діапазоні 28—55 місце);

- скорочення податкового навантаження на доходи підприємницьких структур (з більше як 50 % до оптимального, яке не повинно перевищувати 40 %);

- розвиток ринкової інфраструктури визначатиметься зниженням рівня економічної злочинності, збільшенням товарних потоків, оптимізацією кількості фінансових установ і показників їх діяльності, підвищенням ефективності транспорту та зв'язку, зниженням вартості житла, забезпеченням доступності та ефективності освіти тощо;

- збільшення витрат підприємств на НДДКР з 0,5 % до 1,5 % ВВП;

- розвиток співробітництва між бізнес-структурами та університетами буде виражатися в збільшенні обсягів пропозицій інноваційних продуктів від вищих навчальних закладів; кількості угод про співробітництво між ВНЗ і бізнес-структурами; покращенням результатів анкетування випускників тощо;

- розширення виробництва інноваційних продуктів (збільшення інноваційних підприємств з 20 % до 30 % — рівень країн ЄС).

Література

1. Державна служба статистики. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Звернення ВО «Фортеця» до Чортківської міської ради. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://час.in.ua>
3. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
4. Собкевич О., Савенко В. Щодо розвитку науково-технічного потенціалу промислового сектору України. Аналітична записка. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua>

5. *Стельмах О.* Борьба с коррупцией: опыт Сингапура та Грузии. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.politclub.org>
6. *Ференс Б.* Реформы в Грузии: мифы и реальность. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.pravda.com.ua>
7. Швеция: налоговая политика. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://madeineurope.ru>
8. World Economic Forum // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>
- Стаття надійшла до редакції 22.06.2014 р.

УДК 331.101.262:31

Брінцева О.Г.,

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

ВПЛИВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ НА ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджено вплив кризових явищ у соціально-трудовій сфері на процеси формування та використання людського капіталу в Україні за основними соціально-економічними індикаторами, визначено напрями його подолання в контексті забезпечення безперервного людського розвитку.

В статье исследовано влияние кризисных явлений в социально-трудовой сфере на процессы формирования и использования человеческого капитала в Украине по основным социально-экономическим индикаторам, определены направления его преодоления в контексте обеспечения непрерывного человеческого развития.

The impact of the crisis phenomena in the social and labor sphere on processes of formation and use of the human capital in Ukraine on the main socio and economic indicators are investigated, the directions of its overcoming in a context of ensuring continuous human development are defined in the article.

Ключові слова. Людський капітал, соціально-економічні індикатори, кризові явища, розширення можливостей людського розвитку.

Ключевые слова. Человеческий капитал, социально-экономические индикаторы, кризисные явления, расширение возможностей человеческого развития.

Key words. Human capital, socio and economic indicators, crises, empowering human development.

Вступ. Стрімкі зміни, які охоплюють практично всі сфери життя, стають у сучасних умовах джерелом нових викликів, впливають на динаміку економічних процесів, визначають нові тенденції у сфері формування та використання людського капіталу в Україні. Розвиток концепції людського капіталу перш за все був свідченням гуманізації соціально-трудової сфери. Дедалі більше увага дослідників звертається на людину, її зростаючу роль у забезпеченні стійкого економічного розвитку. Кризові явища в соціально-трудовій сфері України негативно впливають на процеси формування та використання людського капіталу — не забезпечуються гідні умови праці, а рівень її оплати є значно нижчим, ніж в економічно розвинутих країнах, відбуваються процеси прекарізації, знижується рівень соціальної згуртованості працівників і відповідальності роботодавців.