

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

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

**Збірник
наукових праць**

Заснований 2011 р.

Видається 2 рази на рік

№ 2/2011

Київ 2011

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

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

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол від 23.06.11 № 11

Видання присвячується теоретико-методологічним та 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 макрорівнях, напрями трансформації функцій служби персоналу та ін. Дане видання є некомерційним і призначене для широкого кола фахівців.

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

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

Відповідальні редактори Т. Г. Кицак — старший викладач 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

Редактор *І. Савлук*
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Коректор *М. Мизгаєва*
Верстка *А. Сінчук*

Підп. до друку 20.07.11. Формат 70×108/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 9,85.
Обл.-вид. арк. 13,77. Наклад 140 пр. Зам. 11-4218.

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

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

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

ЗМІСТ

Грішнова О. А. Соціальна відповідальність — шлях до європейської соціальної держави в Україні	5
Борецька Н. П., Крапівіна Г. О. Добровольчество: інноваційна форма соціально-трудова відносин	12
Арзамасцева Л. П., Федченко А. А. Анализ особенностей профессионального самоопределения старшеклассников на пороге профессионального выбора	18
Червінська Л. П. Використання «альтернативної» зайнятості персоналу	32
Степанова А. А. Принципи кредитної кооперації як основа унікальності кредитних спілок	38
Дороніна О. А. Удосконалення системи оплати праці у вищих навчальних закладах у системі державної кадрової політики	45
Алиев У. Т. Тенденции изменения уровня и качества жизни населения Азербайджанской республики: экономический рост, направленный на преодоление бедности.	50
Біль М. М. Державна політика захисту прав трудових мігрантів в Україні	56
Леонченко О. М. Завдання та методи роботи служби управління персоналом у сучасних умовах економічного розвитку.	63
Коваленко І. Ф. Ільницький Я.В. Стан та проблеми розвитку соціальної згуртованості в Україні.	67
Василичев Д. В. Трифонов Г. Ф., Капліна О. Г. Удосконалення організації управління регіональним ринком праці	74
Кицак Т. Г. Корпоративні цінності в контексті соціалізації відносин у сфері праці	78
Красномовець В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості.	86
Колядич О. І., Погорєлов С. Б. Дослідження соціально-трудова взаємодії з позицій системного підходу	91
Смалійчук Г. В. Транснаціональний обмін знаннями: особливості та можливість застосування в Україні	99
Балабанюк Ж. М. Управління рухом персоналу організації	104
Столярук Х. С. Компетентнісні фактори впливу на рівень конкурентоспроможності працівника.	109
Дронь Є. В., Заньковська В. Г. Формування конкурентоспроможності трудових ресурсів регіону	115
Шейгас І. О. Оцінка впливу загальноекономічних показників на інституціональну архітектуру сфери забезпечення зайнятості	120
Колпаков М. В. Особистість у системі управління персоналом	128
Мачула Г. І. Роль професійної освіти у стабілізації соціально-економічного становища в Україні	133
Юрчук В. С. Фактори ефективного функціонування системи управління знаннями на підприємстві.	139

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ — ШЛЯХ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена опрацюванню теоретичних основ розуміння сутності соціальної відповідальності в контексті формування в Україні європейської соціальної держави, дослідженню стану та проблем її поширення, і на цій основі — науковому обґрунтуванню пріоритетних напрямів її розвитку.

Статья посвящена изучению теоретических основ понимания сущности социальной ответственности в контексте формирования в Украине европейского социального государства, исследованию состояния и проблем её распространения, и на этой основе — научному обоснованию приоритетных направлений её развития.

The article is devoted to research on theoretical fundamentals of understanding of social responsibility in the context of building a welfare state in Ukraine, progress and problems of its expansion, as well as scientific justification of higher-priority lines of its development in Ukraine based on this research.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціальна держава, завдання і функції соціальної держави, моделі соціальної держави.

Ключевые слова: социальная ответственность, социальное государство, задачи и функции социального государства, модели социального государства.

Key words: social responsibility, welfare state, goals and duties of welfare state, models of welfare state.

Вступ. Соціальна відповідальність належить до низки вічно актуальних проблем, однак її розуміння значною мірою залежить від суспільних перетворень. У комплексі різноманітних змін в українському суспільстві набирає сили й трансформація структури традиційних цінностей. На жаль, відповідальність як моральна цінність суттєво втратила свої позиції продовж кризових 90-х років ХХ століття і бурхливого початку ХХІ століття. Як уже наголошувалося в попередніх роботах [1], у сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме соціальна відповідальність може і має стати об'єднуючою національною ідеєю, без якої неможливо знайти вихід із затяжної системної кризи, що охопила всі сторони суспільного життя.

На наше глибоке переконання, науково-практичне обґрунтування й ефективна реалізація концепції формування і розвитку соціальної відповідальності на всіх рівнях є найважливішим напрямом соціально-економічної науки й політики української держави в сучасних умовах. Лише взявшись за цю проблему, ми зможемо сподіватися досягти реальної демократії, соціальної згуртованості, прогресивного людського розвитку, економічної могутності, вільного ринку, ефективного державного управління — тобто створити в Україні *соціальну державу*.

В ієрархії рівнів соціальної відповідальності основоположне, інтегруюче, визначальне значення має державний рівень. *Соціальну відповідальність несе передусім держава в особі її законодавчих і виконавчих органів*. Саме держава може і має створити справедливі і прозорі правила діяльності всіх суб'єктів і всіх громадян й ефективну систему контролю, яка б забезпечувала їх виконання. Зазначимо,

що це не зменшує важливості соціальної відповідальності також усіх людей — членів суспільства, і всіх організацій, у тім числі й бізнесових, і про це ми писали в попередніх виданнях [2; 7]. Питання нової ролі і нової моделі держави, яка б відповідала новим соціально-економічним реаліям і високим європейським стандартам, мають стати центральними, вихідними для суспільних наук і політичних дій. Могутня держава — символ ХХ століття — не виправдала себе ні в тоталітарному, ні в демократичному варіанті, не виконавши повною мірою більшість своїх програм і обіцянок. Як показує практика останніх десятиріч в Україні та й у деяких інших країнах, сучасні уряди заангажованих лобістів, що завзято протистоять один одному, відстоюючи приватні інтереси, також є і неефективними, і непривабливими, вони стають нездоланною перешкодою прогресивному розвитку. Водночас ефективне державне управління ніколи не було важливішим, ніж у наш час гостро конкурентного і швидко змінюваного світу, в якому прискореними темпами розвиваються як різноманітні можливості, так і потужні загрози. На наше глибоке переконання, основною, необхідною характеристикою справді прогресивного сучасного державного управління має стати *соціальна відповідальність*.

Постановка завдання. Метою цієї роботи є обґрунтування теоретичних основ розуміння сутності соціальної відповідальності в контексті формування в Україні європейської соціальної держави, дослідження стану та проблем її поширення, і на цій основі — розробка пріоритетних напрямів її розвитку.

Результати дослідження. Соціальна відповідальність держави виступає визначальним фактором утвердження демократичних засад в українському суспільстві. Стабільність будь-якої держави залежить від того, наскільки гармонійно поєднані у суспільстві цінності всіх рівнів й усіх суб'єктів. Соціальна відповідальність є одним із найефективніших засобів підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної справедливості, вдосконалення суспільних відносин.

Означені ідеї відображаються в концепті *соціальної держави*. Соціальна сутність держави виявляється як її глибинна, визначальна властивість, що характеризується здатністю держави задовольняти потреби всього суспільства — забезпечувати його збереження, розвиток як цілісного соціального організму, а також основоположні інтереси окремих соціальних груп і всіх громадян.

Основними суб'єктами соціальної держави є: громадяни України; гарант Конституції — Президент України; вищий орган законодавчої влади — Верховна Рада України; вищий орган виконавчої влади — Кабінет Міністрів України; органи державної влади різного рівня та органи місцевого самоврядування; суб'єкти господарювання різних форм власності, профспілкові та громадські організації. Водночас, усі ці суб'єкти виступають суб'єктами соціальної відповідальності, тобто у соціальній державі від усіх них очікується *соціально відповідальна діяльність*.

Конституція України визначає нашу державу як демократичну, *соціальну*, правову (ст. 1) і закріплює низку положень щодо її соціальної відповідальності. Зокрема, в ст. 3 зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [4]. Але ці конституційні норми в державно-управлінській практиці втілюються поки що недостатньо. Навіть такі терміни, як «соціальна відповідальність» і «соціальна держава» не мають однозначного трактування та не знаходять широкого застосування в нормативно-правових і політичних документах, що свідчить про недооцінку суспільними організаціями, громадянами та органами державного управління важливості соціальної відповідальності, і передусім, соціальної відповідальності державної влади.

Соціальна держава характеризується такими якостями, як розвиненість прав, знання їх та вміння громадян ними скористатися, гідні умови життя, зокрема можливості продуктивної зайнятості та соціального захисту, відповідальність посадових осіб, державних інститутів та держави в цілому за свої рішення та дії, за добробут громадян. Справжнє громадянське суспільство контролює владу за допомогою численних соціальних інститутів і робить державу такою соціальною системою, що переходить під контроль громадян, служить їм та реалізує їх інтереси й прагнення.

Держава, як головний інститут політичної системи суспільства, носій імперативної влади, існує, насамперед, для задоволення соціальних потреб суспільства, отже, її соціальна функція є основоположною, визначальною. Соціальні функції взагалі притаманні будь-якій державі. Але тільки соціальна держава є «державою для людини» і реально забезпечує матеріальними ресурсами право громадянина на життя.

Передумовою виникнення соціальної держави є демократичний політичний режим, що створює можливості для здійснення ефективного управління соціальними процесами і забезпечення зростання добробуту громадян і справедливого перерозподілу суспільних благ.

Як філософська та державно-управлінська категорія, соціальна відповідальність відображає ціннісно-правовий аспект суспільних відносин. Актуалізація цієї ідеї переносить наголос з відповідальності людини перед суспільством і державою на соціальну відповідальність держави перед суспільством і людиною.

Таким чином, відносини між соціальною державою і свідомим громадянином мають формуватися на основі *взаємної* відповідальності, яка є своєрідним способом обмеження політичної влади держави і створення цивілізованих рамок людської поведінки. Це виявляється у прийнятті державою конкретних зобов'язань, спрямованих на забезпечення інтересів громадян, у реальній відповідальності державних органів та посадових осіб за виконання їх обов'язків перед суспільством і громадянами. Соціальна держава закріплює в конституції та гарантує природні права людини, ці права постійно розширюються і вдосконалюються і суворо дотримуються. Водночас громадяни дотримуються встановлених правил, виконують свої обов'язки перед суспільством і державою.

Становлення демократії, поширення її на соціально-економічне життя засобами соціально-політичних інститутів змушує органи державної влади та їх представників-посадовців брати на себе відповідальність за економічний розвиток, екологічну ситуацію, соціальний захист населення, за гідні умови життя громадян загалом. Інститути-норми соціальної держави втілюються в системі усталених, загальноновизнаних і загальноприйнятих правил, у конкретності й адресності соціальної політики, у реалізації якої беруть участь державні й громадські установи та організації.

Відповідальне ставлення до соціальних зобов'язань передбачає участь держави в регулюванні суспільних процесів, і передусім, економічної, екологічної й соціальної сфери. Це означає забезпечення соціальної орієнтації економічного розвитку та формування соціальної ринкової економіки, справедливого перерозподілу суспільних благ, товарів і послуг з метою зменшення соціальної нерівності, дотримання принципів соціальної справедливості, згуртованості та консолідації суспільства.

Сутність і особливості діяльності соціальної держави розкриваються через визначення її цілей та завдань, абсолютна більшість з яких реалізуються інститутом соціальної відповідальності держави та громадянина.

Головними завданнями соціальної держави є: забезпечення соціальної орієнтації економіки; попередження та пом'якшення соціальних ризиків і негативних наслідків, пов'язаних з ринковими відносинами; проведення активної державної соціально-економічної політики; забезпечення безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку; створення умов для реалізації конституційних прав і свобод

людини; забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості життя населення; соціальної активності та вільного розвитку особистості; досягнення соціальної стабільності в країні в інтересах кожного члена суспільства; забезпечення гармонізації відносин державних інститутів і суспільства [5].

При цьому органи державної влади, посадові особи та держава в цілому беруть на себе більший обсяг відповідальності, аніж покладають на пересічних громадян. Основними функціями соціальної держави є регулятивна, соціально-захисна, стабілізаційно-адаптивна, які мають забезпечити поступальний людський розвиток у країні тощо. Соціальна держава базується на принципах людської гідності, рівних можливостей, соціальної справедливості, субсидіарності та солідаризму.

Соціальна відповідальність держави (органів державної влади різного рівня та органів місцевого самоврядування) має системоутворюючий, багатофункціональний зміст, вона сприяє здійсненню всіх інших принципів сучасного державного управління, забезпечує позитивний імідж інститутів держави та її посадових осіб, стає обов'язковим засобом соціального прогресу. Вона виявляється в ефективному державному управлінні країною, що забезпечує соціальний, інноваційний, економічний, культурний, духовний розвиток суспільства. Соціальна відповідальність влади означає реалізацію проголошених цілей, програм, зобов'язань, досягнення прогресивних соціальних стандартів, стабільне покращення умов життя в країні. Соціальна відповідальність влади передбачає звітування посадовців та державних інститутів перед громадськістю за виконання делегованих повноважень та обов'язків, зобов'язує їх бути відкритими, давати відповіді на болючі питання життя суспільства тощо.

Як форма регуляції суспільної поведінки соціальна відповідальність означає сумлінне, відповідальне ставлення людини, посадової особи, органу державної влади до своєї діяльності. У разі порушення названими суб'єктами прав та законних інтересів іншої сторони, невиконання своїх обов'язків і соціальної ролі стосовно інших громадян, соціальна відповідальність означає отримання цими суб'єктами певних негативних наслідків.

Соціальна відповідальність ґрунтується на комплексній і динамічній системі цінностей, властивих громадянам, соціальним групам, суспільству загалом, інститутам та органам державної влади й місцевого самоврядування, їх посадовим особам. Саме така система суспільних цінностей детермінує діяльність усіх учасників соціальних дій. Однією з форм вияву соціальної відповідальності є волевиявлення людей, коли ті чи ті інститути публічної влади при порушенні усталеної системи цінностей самоусуваються, або усувають інших від виконання тих чи тих функцій.

На жаль, така відповідальність не практикується в Україні. Надвисокий рівень корупції не лише допомагає уникати відповідальності за незаконні дії, але й у багатьох випадках провокує їх. Як свідчать результати дослідження, проведеного міжнародною організацією Transparency International, у 2010 р. за показником корумпованості Україна займала 134 місце серед 178 країн. У рейтингу, де рівень корупції оцінюється за шкалою від 0 до 10 балів, у якій 0 означає тотальну корумпованість держави, а 10 — фактичну відсутність корупції, Україна отримала 2,4 балу (у 2009 р. — 2,2). Результат нижчий трьох балів вважається «ганьбою нації», яка змушена жити в тотально корумпованій країні. Відстежуючи протягом останніх 12 років рівень корупції в Україні, організація неодноразово висловлювала стурбованість критичною ситуацією в державі. Якщо у 2006 році Україна, маючи оцінку в 2,8 балу, займала 99—104 місце серед 163 країн світу, у яких здійснювалося дослідження, то у 2009-му з результатом 2,2 балу України вже опинилася на 146—153 місці серед 180 країн, охоплених дослідженням [3].

Соціальна відповідальність держави є одним з базових механізмів реалізації сучасних демократичних цінностей у державному управлінні на різних рівнях: ба-

зисному, цивілізаційному; загальнодержавному, суспільному; груповому, рольовому та персональному, ситуативному. На першому рівні соціальна відповідальність стосується проблем вищого політичного порядку — війни та миру, екологічної безпеки, техногенних та природних загроз, шляхів розвитку цивілізації тощо. На другому рівні соціальна відповідальність посадових осіб пов'язана з визначенням оптимального шляху розвитку країни, запобіганням громадянського протистояння, забезпеченням розвитку нації та соціального порозуміння. На третьому та четвертому рівнях соціальна відповідальність відображає ступінь громадянської зрілості людини, її здатність обирати національні, професійні та особистісні пріоритети, готовність відстоювати національні інтереси та національну державну політику [6].

Еволюція уявлень щодо соціальної держави та соціальної відповідальності у світовій та вітчизняній науковій думці пройшла такі етапи: зародження та поширення ідеї соціальної держави; перші спроби реалізації ідей соціальної держави в державно-управлінській практиці; конституційне закріплення ідеї соціальної держави та початок її втілення; початок світової соціалізації; розробка цілісної концепції соціальної держави та створення її національних моделей; визнання пріоритетності соціального державотворення світовою спільнотою. Історично склалися два підходи до реалізації органами державної влади соціальних функцій — етатичний та ліберальний, які по-різному трактують співвідношення соціальної відповідальності між державою та її громадянами. Залежно від пропорційного представництва елементів етатизму та лібералізму розрізняють позитивну державу соціального захисту, державу соціальної безпеки та соціальну державу загального добробуту.

Відмінності між цими моделями обумовлюються тим, що вони формують різні функції та завдання органів державної влади й по-різному трактують співвідношення соціальної відповідальності між державою та її громадянами. Етатична модель передбачає домінування зовнішніх важелів впливу на суб'єкт соціальної взаємодії шляхом обмеження його прав та свобод. Вона проявляється виключно в нормативно-правовій сфері, регламентуючи санкціями дії учасників суспільних відносин. За такої моделі весь тягар відповідальності лежить на громадянах та державних чиновниках як індивідах, а не як представниках державних органів влади. Ліберально-демократична модель передбачає узгодження цілей усіх учасників суспільної взаємодії та визначення на цій основі спільної мети, національної ідеї як дієвого механізму соціальної відповідальності органів державного управління. Така модель підсилює легітимність державної влади та довіри до неї. Розвиток ліберально-демократичної моделі соціальної відповідальності супроводжується формуванням у громадян почуття власної гідності, зменшенням соціальної агресії, розвитком соціальних механізмів узгодження та досягнення спільних цілей [8].

Оцінка ситуації в Україні за останні роки показує, що практика недотримання законів, «подвійних стандартів» і корупції стала певною мірою реакцією на жорстке, непрозоре та інколи нелогічне обмеження свободи людської діяльності. Тому державотворчі процеси мають відбуватися у напрямку переходу від етатичної до ліберально-демократичної моделі соціальної відповідальності.

Відповідно до класифікації, розробленої Костою Еспін-Андерсоном, визначають ліберальну, корпоративну та соціал-демократичну соціальну державу [9]. *Ліберальна соціальна держава* здійснює політику надання рівних соціальних шансів індивідам та керується залишковим принципом фінансування бідних, соціального захисту незахищених верств населення, стимулюючи для них активний пошук роботи та засобів існування. Тим самим соціальна відповідальність органів державної влади має мотиваційно-стимулюючий характер і спрямована на надання громадянам можливостей для власного розвитку й самореалізації. До ліберальних соціальних держав належать Австралія, Великобританія, Канада, США, Швеїца-

рія, Японія. На заваді побудови такої моделі соціальної держави в Україні стають «радянські» традиції державного патерналізму, широкої соціальної підтримки, що перманентно підживлюються під час кожної передвиборчої компанії.

Корпоративна соціальна держава (цей тип держави називають також *консервативним*) виходить з необхідності забезпечувати рівновагу патерналістських заходів державних владних органів з адресними програмами соціальної підтримки різних професійних і майнових груп і прошарків населення. Соціальна відповідальність такої держави орієнтується на пріоритетне соціальне забезпечення родини, а не окремого індивіда. До корпоративних соціальних держав відносяться Австрія, Бельгія, Німеччина, Ірландія, Італія, Нідерланди, Фінляндія, Франція. На нашу думку, такий тип соціальної держави найприйнятніший для України.

Соціал-демократична соціальна держава проголошує рівні соціальні права громадян і забезпечує їм однакові соціальні умови та пільги. Соціальна відповідальність органів державної влади поширюється на широко розвинену систему соціального захисту та допомоги. До соціал-демократичних держав зараховують Данію, Норвегію, Швецію. В Україні такий тип соціальної держави ще довго буде неможливим, бо він передбачає найбільші соціальні видатки держави, які невіддільні від практики високих і сумлінно сплачуваних податків.

Відповідно до розроблених Костою Еспін-Андерсоном індикаторів соціальної держави [9], ми, використовуючи напрацювання І. Г. Савченка [7], визначили, що ситуація в Україні не відповідає жодному з відомих типів, і швидше має бути класифікована як *не соціальна держава* з елементами лібералізму (табл. 1).

Таблиця 1

УКРАЇНА В СВІТЛІ ІНДИКАТОРІВ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

Індикатори	Існуючий стан в Україні	Відповідність моделі соціальної держави
Масштаби захисту населення від стихійних ринкових сил і недостатнього рівня доходів	Слабкий	Ліберальна
Характер державної підтримки населення	Не стимулюючий, недостатній	Не соціальна держава
Масштабність соціальних прав і соціальної підтримки	Задекларовані широкі соціальні права та соціальна підтримка	Ліберальна (декларативно)
Гарантованість прав, рівність можливостей	Низька	Не соціальна держава
Частка недержавних асигнувань на соціальні програми	Низька	Соціал-демократична
Масштаби індивідуального (колективного) фінансування соціальних програм	Низькі	Не соціальна держава
Масштаби диференціації системи соціального забезпечення	Диференційована	Корпоративна
Ємність фондів перерозподілу соціальної підтримки	Не достатня	Не соціальна держава
Масштаби гарантій і забезпечення продуктивної зайнятості населення	Декларативний характер гарантій зайнятості	Між ліберальною та корпоративною

Соціальна відповідальність держави, її інститутів та державних службовців реалізується у їх щоденній діяльності в різних напрямках державного управління. Водночас, найбільш концентровано соціальна відповідальність виявляється при здійсненні органами державної влади заходів соціальної політики. Саме соціальна політика, як

цілеспрямована діяльність по створенню гідних умов життя і людського розвитку, в процесі розбудови соціальної держави стає основною державною функцією.

Більшість державних органів, що здійснюють соціально політику, вузькоспеціалізовані. Вони займаються строго визначеною діяльністю в певній галузі — охороні здоров'я, розвитку освіти, культури, збереженні довкілля тощо. Найбільший внесок, який вони можуть здійснити як соціально відповідальні органи і особи, — це відмінне, сумлінне, етичне виконання своїх прямих функцій, покликаних забезпечувати добробут суспільства.

Це ж справедливо і для політики і стратегій будь-якої національної інституції — чи то місцеве самоврядування, бізнес, навчальний чи лікувальний заклад. Першим і найважливішим пунктом соціальної відповідальності завжди залишається сумлінне і чесне виконання тих функцій і завдань, для яких створювалася і призначена ця інституція. А найважливішим правилом діяльності в соціальній державі має бути використання лише таких способів досягнення власних цілей (у тім числі отримання прибутку), *які не завдають шкоди людям, природі і суспільству*. «Державне мислення» якраз і є прямим виявом соціальної відповідальності як для пересічного громадянина, так і особливо для державного службовця.

Гарантуючи основні соціальні права громадян, забезпечуючи умови гідного життя та можливості розвитку, виражена, цілеспрямована державна соціальна політика може і має стати важливим чинником формування соціальної відповідальності на всіх рівнях. Водночас така соціальна політика є основним інструментом реалізації соціальної відповідальності держави відносно громадян та організацій.

Висновки. Таким чином, соціальна відповідальність держави, її інститутів та державних службовців полягає у розробці та реалізації внутрішньої та зовнішньої соціально-економічної політики держави, спрямованої на забезпечення високого та все зростаючого рівня життя населення, розширення можливостей людського розвитку, гарантії соціального захисту й продуктивної зайнятості, мінімізацію соціальних ризиків. Вона виявляється у розробці та виконанні загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного й духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства.

Висока соціальна відповідальність національної еліти (передусім, політичної) має виявитися у знаходженні об'єднуючої національної ідеї, яка має ґрунтуватися на пріоритеті тих духовних цінностей, які однаково поділяють громадяни різних соціальних прошарків, різного віку, різних регіонів країни, політичних уподобань чи мови спілкування, яка б відповідала прагненням кожного українця (незалежно від характеристик, які вирізняють його поміж інших) щодо розробки нової системи цінностей, упровадження ідей демократії та духовності у життя суспільства. На наше переконання, такою ідеєю має стати *соціальна відповідальність*.

Ця ідея може реалізуватися лише спільними зусиллями, тому її впровадження має стати першочерговим завданням для соціологів, політологів, економістів, працівників освіти, керівників бізнесу, політичних лідерів, представників усіх прошарків суспільства — як працівників, як батьків і як громадян. Адже діяльність органів державної влади, бізнесових та інших організацій здійснюється нами — людьми, громадянами — тож і відповідальність здійснюється через відповідальних людей. У відповідь на зростаючі загрози деморалізації й комерціалізації усіх сторін суспільного життя в Україні слід нарощувати зусилля по впровадженню ідеї соціально відповідальної діяльності.

Якщо ХХ століття було століттям економічного розвитку і соціальних трансформацій, то ХХІ століття має стати століттям людського розвитку і соціальних інновацій, найважливішою з яких, як бачиться нам сьогодні, є впровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях — від глобального до особистісного. Природа цієї української

важливої соціальної інновації ще не цілком нам зрозуміла, і шляхи її реалізації потребують подальшого дослідження, однак безсумнівною і очевидною є її нагальна необхідність не лише для розвитку, а навіть для самозбереження нашого суспільства.

Література

1. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1(15). — С. 32—40.
2. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3—8.
3. Економічна правда. Україна 134 серед 178 країн за рівнем корупції [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2010/10/26/253756/>
4. Конституція України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page>
5. Концепція соціальної держави в Україні (проект) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://cprg.org.ua/index.php?option=com>
6. Савченко І. Г. Соціальна відповідальність в контексті розбудови соціальної держави в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. — Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2005. — № 2(24): У 2 ч. — Ч. 1. — С. 55 — 63.
7. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
8. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / Савченко І. Г., Радченко О. В. — Х.: ХНУВС, 2008. — 200 с.
9. Gosta Esping-Andersen's. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge, 1990.

Стаття надійшла до редакції 06.06.2011 р.

УДК 658.3

Борецька Н. П.,
акад. АЕН України, д-р екон. наук, проф., ректор
Донецький інститут ринку та соціальної політики
Крапівіна Г. О.,
канд. держ. упр., проректор
Донецький інститут ринку та соціальної політики

ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО: ІННОВАЦІЙНА ФОРМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У межах дослідження добровольчества як інноваційної форми соціально-трудо-вих відносин з позицій комплексного і системного підходів та діалектичного і функціонального методів виділяються основні носії відносин добровольчества. Результати обґрунтовують можливість моделювання інноваційних механізмів добровольчества для подальшого виконання ними функцій, які характерні для соціально орієнтованої економіки.

В рамках исследования добровольчества как инновационной формы социально-трудо-вых отношений с позиций комплексного и системного подходов и диалектического и функционального методов выделяются основные носители отношений добровольчества. Результаты обосновывают возможность моделирования инновационных механизмов добровольчества для последующего выполнения ними функций, характерных для социально ориентированной экономики.

Within the framework of research of volunteering as innovative form of social-labour relations from positions of complex and system approaches and dialectical and functional methods the basic transmitters of relations of volunteering are selected. Results ground possibility of design of innovative mechanisms of volunteering for subsequent implementation by them functions, characteristic for the socially oriented economy.

Ключові слова: Добровольчество, соціально-трудові відносини добровольчества, носії соціально-трудових відносин, зв'язки, лінії зв'язків, механізми.

Ключевые слова: Добровольчество, социально-трудовые отношения добровольчества, носители социально-трудовых отношений, связи, линии связей, механизмы.

Key words: Volunteering, socio-labour relations of volunteering, transmitters of socio-labour relations, connections, lines of connections, mechanisms.

Вступ. У сучасних умовах розвитку світового ринку праці за особливістю ознак, мотивації та реалізації вилучається добровольчество як інноваційна форма соціально-трудових відносин, яка поширена в багатьох країнах світу. Праця добровольців з кожним роком стає все більш значущим ресурсом розвитку національних ринків. У багатьох країнах Європи, Азії та Америки добровольчество є звичайним явищем. У цих країнах у добровольчестві беруть участь до 15—20 % населення, чому держави надають всіляку підтримку через організації третього сектору (некомерційні). Так, напередодні фінансової кризи 2008 р. у США 60,8 млн добровольців пожертвували суспільству 8,1 млрд годин свого особистого вільного часу. Лише у штаті Іллінойс 2,7 млн добровольців відпрацювали 302,9 млн годин, що оцінено в 5,9 млрд доларів. Кожен резидент штату витратив 35,5 години особистого вільного часу на добровольчество.

Проте ніде в світі добровільність праці не передбачає хаотичного характеру соціально-трудових відносин добровольчества, бо вони підпадають під дію державних регуляторів. Перш за все, стосунки між добровольцем і добровольчими організаціями як організаторами добровольчого руху регулюються договорами з суворим визначенням умов праці: обсягу робіт, прав, обов'язків. Більш того, в США, наприклад, добровольчество враховується при визначенні трудового стажу. У Німеччині досвід добровольчої роботи враховується під час працевлаштування. Добровольцям надаються різні пільги на продукцію організації. Вони можуть отримувати безкоштовні освітні та культурні послуги [1].

Для розвитку громадського соціуму в Україні традиційні соціально-трудові відносини потребують впровадження інноваційних форм. Основними засадами такого процесу є наявність не задіяного суспільством вільного часу населення; наявність об'єктів посиленої уваги суспільства; недосягнення частиною населення морального задоволення від обов'язкової праці на робочому місці; наявність у більшості особистостей більш значного інтелектуального, професійного, психологічного потенціалу ніж потреби обов'язкової праці на робочому місці; психологічна потреба частини населення допомагати людям; бажання частини населення брати безпосередню участь у розвитку соціуму; підвищена самосвідомість частини населення та ін.

В Україні під впливом змін у структурі та ієрархії чинників виробництва формуються інноваційні форми соціально-трудових відносин і методи узгодження інтересів соціально-трудового характеру, що вкрай важливо для економіки, що трансформується.

Мета моделювання інноваційних механізмів добровольчества визначається можливістю диференціації соціально-трудових відносин щодо політики держави, а мета класифікації соціально-трудових відносин добровольчества — можливістю диференціації тієї ж сукупності за різними ознаками, виявленням впливу певних чинників, що зумовлено об'єктивною потребою впровадження інноваційних форм соціально-трудових відносин в Україні.

Актуальність. Необхідність дослідження соціально-трудових відносин добровольчества як інноваційної форми визначається появою перших громадських ініціатив з проведення окремих добровольчих акцій та наукових кроків з їх осмислення, систематизації та висування на їх досвіді пропозицій з створення тех-

нологій добровольчих дій. У цих умовах дослідження соціально-трудових відносин добровольчества, особливо напередодні ЄВРО-2012 та СОЧІ-2014, набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основи добровольчества закладено закордонними вченими: англійцем Т. Мором, французом А. Дюнаном та ін. Сучасні особливості соціально-трудових відносин добровольчества досліджували вчені різних країн: М. Бостанджогло, І. Городецька, Е. Климов, С. Кружкова, М. Маціула, І. Межлаук, Н. Моїна, А. Толмасова, М. Фурлан, К. Хаджи-Міцева, Г. Чейнен, О. Щекова, Д. Еберлі. Перші кроки в узагальненні українського досвіду добровольчества зробили О. Главник, О. Голіченко, О. Данильченко, Т. Друженко, М. Земба, Н. Лагоцька, Н. Романова, К. Скутович та ін., а у створенні методики організації та технології добровольчих дій — учені Національного педагогічного університету ім. М. І. Драгоманова О. Безпалько, Р. Вайнола, Т. Говорун, Н. Заверико, О. Капська, О. Карпенко, Н. Комарова, Ж. Петрочко, І. Пінчук, С. Хоружий та ін.

Проблемами суспільних соціально-трудових відносин ще у стародавні часи займалися Ксенофонт, Платон, Аристотель, Ф. Аквінський, а в новий час — А. Сміт, К. Маркс та ін. В Україні в новітній час ці проблеми детально досліджували Д. Богиня, О. Герасименко, О. Грішнова, М. Долішній, Г. Завіновська, С. Злупко, Н. Єсінова, А. Колот, О. Крушельницька, Г. Осовська, Я. Петрова, В. Петюх, О. Поплавська, Ю. Привалов, Ю. Саєнко, В. Сумцов, І. Тимош, С. Українцев, О. Уманський, С. Цимбалюк та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. В Україні, на жаль, добровольчество як суспільний рух відсутнє, бо відсутня система відповідних соціально-трудових відносин через брак науково систематизованого теоретичного та практичного підґрунтя цієї інноваційної форми з врахуванням вітчизняного та закордонного досвіду їх створення в державі.

Метою статті є дослідження добровольчества як інноваційної форми соціально-трудових відносин суспільства. Відповідно до поставленої мети сформульовані завдання: визначити взаємозв'язок понять «добровольчество» і «соціально-трудові відносини» та обґрунтувати перелік носіїв інноваційних форм відносин у механізмах добровольчества.

Методи дослідження — діалектичний та функціональний аналіз, моделювання, класифікація та диференціація.

Результати дослідження. У сучасній вітчизняній літературі значна увага приділяється еволюції та сучасному розумінню поняття «соціально-трудові відносини» ([2; 3] та ін.).

Український учений А. М. Колот сформулював деталізоване його визначення: «Соціально-трудові відносини — це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва» [2, с. 108]. Та вже через деякий час він же наголосив, що соціально-трудова сфера — це унікальний симбіоз явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки та вказав, що в розвинених країнах та країнах з перехідною економікою постійно є можливість перекопуватись у складному переплетенні суперечливих тенденцій розвитку «світу праці». До переліку багатовекторних й широкомасштабних змін на ринку праці А. М. Колот включив, зокрема, застосування нестандартних форм зайнятості, гнучких режимів робочого часу та атипових трудових договорів [4, с. 3].

Отже, соціально-трудові відносини добровольчества досі залишаються поза об'єктом дослідження провідних вчених України. Можливо через те, що в Україні

добровольцтво почало набирати змісту порівняно недавно і впровадити цю інноваційну форму соціально-трудова відносин у повсякденне життя суспільства та створити хоча б нескладну її модель вдається слабо. Так, у проекті закону «Про волонтерський рух в Україні», каталізатором розробки якого стало наближення ЄВРО-2012, законотворчі органи оприлюднили намір регулювати роботу лише 30 тис. волонтерів (фр. *volontaire* — доброволець), яких до цієї акції буде залучено в чотирьох містах України.

Проект передбачав оформлення договору волонтера з волонтерською організацією (організатором добровольчого руху), що його залучає, отримання статусу і посвідчення волонтера та створення відповідного державного координуючого органу.

І хоч проект не набрав чинності Закону, він містив низку недоліків: не передбачалося створення системи підбору і підготовки волонтерів, не вирішувалися їх суттєві проблеми, а саме: відшкодування витрат волонтера (на проїзд, придбання матеріалів та ін.), що в багатьох випадках підпадає під оподатковуватися як його дохід; забезпечення волонтерів вакцинацією, медичним оглядом та ін. Державна ж роль у розвитку волонтерської діяльності взагалі зводилася лише до інформаційної підтримки [5].

У сьогоднішній Україні закону немає, а дії організаторів добровольцтва обмежені діючим адміністративним механізмом державного управління.

Між тим, в умовах сучасних трансформаційних змін у соціально-трудова відносинах в Україні добровольцтво має зайняти місце значного трудового ресурсу суспільного життя, що відповідає світовій практиці.

Під добровольцтвом розуміється система взаємодії людини з соціальним середовищем, яке характеризується специфічною формою трудових відносин та передбачає відповідальність за виконання норм і вимог, за збереження матеріальних цінностей, за діяльність, що підриває імідж добровольчої організації та ін. Тобто, добровольцтво є інноваційною формою соціально-трудова відносин, які включають певні механізми стимулювання, хай і нематеріального характеру.

У світовому добровольцтві використовується практичне, інформаційне та привілейоване нематеріальне стимулювання: надання добровольцям можливості придбання додаткових знань, навичок, досвіду роботи в різних сферах; забезпечення вільного доступу до інформаційних джерел і матеріалів; надання права безкоштовного користування послугами організації, участі в урочистих та ювілейних заходах; збуття підтримки з боку державних органів, некомерційних організацій та ін.

У добровольцтві носіями соціально-трудова відносин є:

— власники ресурсів — трудових (добровольці) та засобів виробництва (колективні чи індивідуальні члени добровольчого руху — володарі робочих місць, що матеріально підтримують добровольчу акцію);

— державні органи;

— організатори добровольчого руху (добровольчі організації).

Кожна з цих груп має свої інтереси, зумовлені їхнім соціально-економічним становищем, а також належністю до того чи іншого регіону, виду діяльності та ін.

Звертаючись у добровольчі організації, що реєструються державою, окремі представники цих груп формують першу лінію зв'язків в інноваційних механізмах добровольцтва (рис. 2). Добровольчі організації об'єднуються в асоціації, які є виразниками соціально-трудова відносин добровольцтва, взаємодіють та реалізують власні концепції соціально-економічної політики розвитку добровольчого руху, прагнуть максимально вплинути на державні органи та один на одного. Для цього вони використовують інформаційні видання, центри підготовки кадрів, зв'язки з громадськістю. Консультації, поради, рекомендації, меморандуми та ін. засоби впливу на державні органи створюють другу лінію зв'язків в інноваційних механізмах добровольцтва.

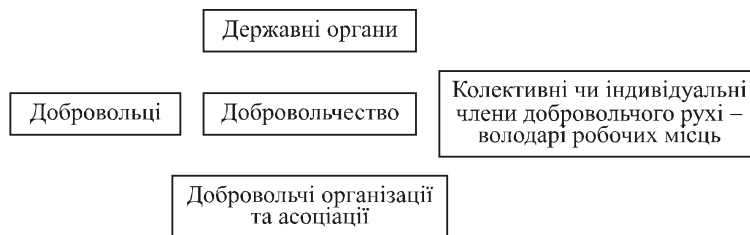


Рис. 1. Принципова схема інноваційної форми соціально-трудових відносин добровольчества

Колективні чи індивідуальні члени добровольчого руху — володарі робочих місць, матеріально підтримують добровольчу акцію, як правило, у значному обсязі. Без їх участі добровольчий рух був би не можливий (третя лінія зв'язків в інноваційних механізмах добровольчества).

Державні органи всіх гілок влади, які для запровадження в життя програм державної економічної політики у якості трудових ресурсів задіюють добровольців, створюють четверту лінію зв'язків в інноваційних механізмах добровольчества. Вони використовують зв'язки між носіями соціально-трудових відносин добровольчества як засоби адміністративного та економічного впливу на добровольців, колективних та індивідуальних членів і добровольчі організації через трудове та господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи тощо.

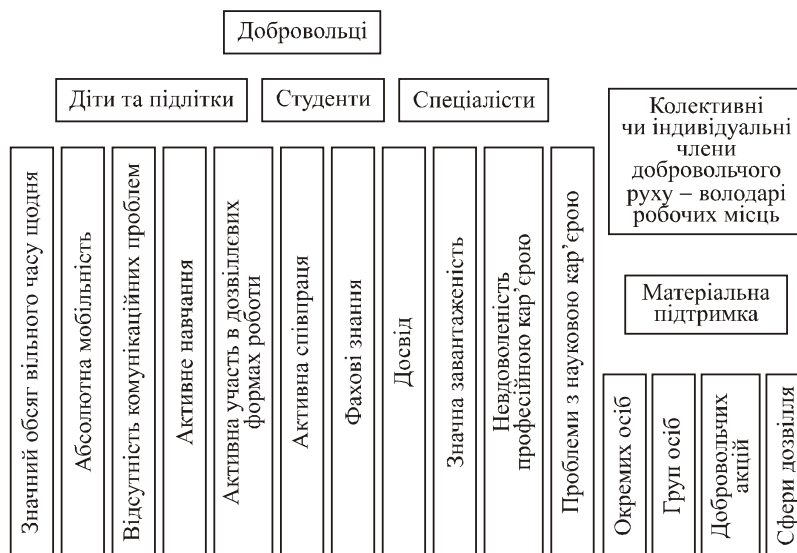


Рис. 2. Характеристики носіїв в соціально-трудових відносинах — власників ресурсів добровольчества

Одночасно державні органи потребують інформації про результати своїх рішень як свідчення про успіхи або невдачі державного регулювання добровольчества, яка може надходити різними каналами і в різних формах, наприклад, у оцінках впливу держави на добровольчество засобами масової інформації. Успіхи чи невдачі дій державних органів можуть відбиватися у реакції добровольців, членів добровольчих організацій на плани державних органів щодо проведення добровольчих акцій.

Головним об'єктом державного регулювання добровольчества мають бути соціально-трудові відносини між добровольцями та добровольчими організаціями,

включаючи охорону праці, реєстрацію добровольців, соціальне забезпечення, регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць добровольчества, підготовку та перепідготовку добровольців, розподіл та перерозподіл їх робочої сили.

Складність та насиченість зв'язків в інноваційних механізмах добровольчества щодо підбору та підготовки добровольців показано на рис. 3.

Зрозуміло, люди добровільно беруться лише до роботи, яка відповідала б їх інтересам [6]. Взагалі, у світі доброволець самостійно вирішує питання участі в добровольчій акції з чималого переліку, куди входять різні види суспільних робіт (будівництво шляхів, прибирання територій), організація суспільно корисних заходів (добродійних концертів, збору засобів на підтримку тих, що мають потребу), індивідуальна нематеріальна допомога окремим особам або організаціям (інвалідам, дітям-сиротам, ветеранам війни, некомерційним структурам) та ін., який пропонується суспільством через створену більш ніж за століття систему механізмів розвитку та регулювання добровольчества.

Висновки. У процесі дослідження на підставі комплексного і системного підходів розпочато дослідження інноваційної форми соціально-трудова відносин — добровольчества, визначено взаємозв'язок понять «добровольчество» і «соціально-трудова відносини» та обґрунтовано перелік носіїв в інноваційних механізмах добровольчества. Основні висновки та результати дослідження зводяться до наступного:

- визначено, що соціально-трудова відносини добровольчества є механізмом, у якому добровольці, групові та індивідуальні члени, добровольчі організації та державні органи вступають у інноваційну форму соціально-трудова відносин;
- висвітлено зв'язки у соціально-трудова відносинах, що обґрунтовує можливість моделювання інноваційних механізмів добровольчества;
- встановлено, що добровольці і добровольчі організації однаковою мірою вступають як власники: добровольці — робочої сили, а добровольчі організації через своїх колективних та індивідуальних членів — робочих місць добровольчої акції.

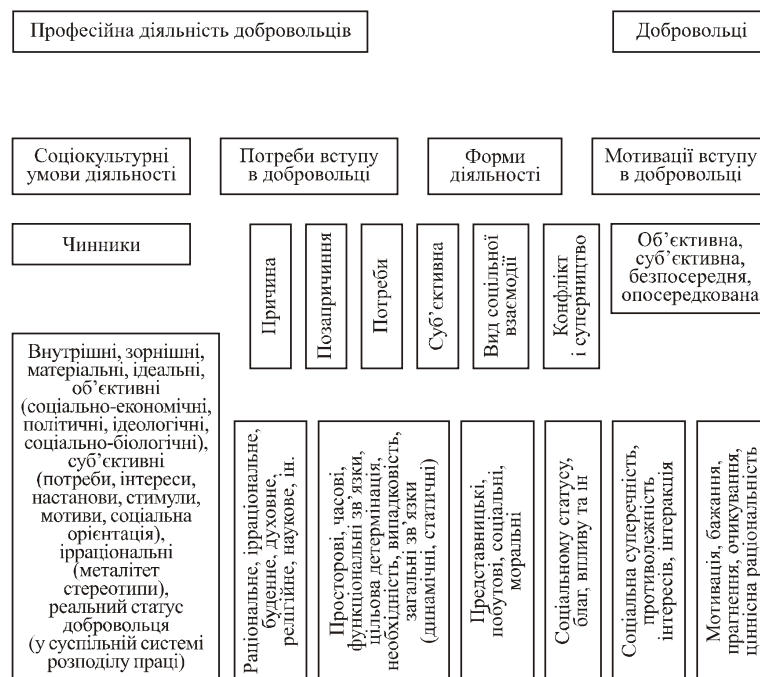


Рис.3. Структура зв'язків інноваційних механізмів добровольчества щодо підбору та підготовки добровольців

Перспективи подальших досліджень. Запропоновані підходи вимагають розробки інноваційних механізмів узгодження попиту і пропозиції робочої сили добровольців та створення ринку праці добровольчества; врахування характеру соціально-трудоких відносин і наявності механізмів взаємодії добровольців і добровольчих організацій та державного регулювання ринку праці добровольчества; дослідження мотивації участі різних шарів населення в добровольчестві; визначення місця і ролі ринку праці добровольчества у суспільному виробництві. Бо ринок праці добровольчества є специфічним, він не має єдиного визначеного товару (хоча здебільшого вважається, що товаром на ринку праці добровольчества є робоча сила добровольців). У вітчизняній економічній літературі ці питання розглянуто досить слабо, наукової полеміки з цього приводу ще немає, як немає і спільної думки про те, що можна вважати об'єктивним явищем ринку праці добровольчества, яке й буде досліджено в подальшому.

Література

1. *Щекова Е.* Добровольческие трудовые отношения: основные определения / Е. Щекова // Человек и труд. — 2003. — № 4. — С. 32—33.
2. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грiшнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудокі відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.
4. *Колот А. М.* Соціально-трудока сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудокі відносини: теорія і практика. — К.: КНЕУ, 2010.
5. *Гладких Е.* Власть намерена контролировать волонтерское движение / Е. Гладких / www.delo.ua.
6. *Стуль Я.* Я — волонтер. А Вы? / Я. Стуль / www.geocitis.com.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2011 р.

УДК 331.548-057.874 (470+571)

Арзамасцева Л. П.,

д-р екон. наук, проф.,
Воронежский государственный университет,
кафедра экономики труда и основ управления

Федченко А. А.,

канд. екон. наук, доц.,
Воронежский государственный университет,
кафедра экономики труда и основ управления

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ НА ПОРОГЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Достижение соответствия между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда в существенной степени зависит от профессионального самоопределения старшеклассников, находящихся на пороге профессионального выбора. Социологическое исследование рынка труда на молодежном его сегменте выявило тенденции развития профессионально-трудоких намерений выпускников учебных заведений, определяющие структуру предложения труда молодежи, и структуру региональной потребности в нем. На основе выявленных тенденций сделан ориентировочный прогноз ситуации в молодежном сегменте рынка труда и рынке Воронежской области в целом. Результаты исследования позволили получить информацию о социальном самочувствии молодежи и эффективности реализации мер региональных программ по ее поддержке.

Досягнення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці суттєво залежить від професійного самовизначення старшокласників, що знаходяться на порозі професійного вибору. Соціологічне дослідження ринку праці на молодіжному його сегменті виявило тенденції розвитку професійно-трудових намірів випускників навчальних закладів, що визначають структуру пропозиції праці молоді, та структуру регіональної потреби в ній. На основі виявлених тенденцій здійснено орієнтовний прогноз ситуації у молодіжному сегменті ринку праці та ринку Воронежської області РФ у цілому. Результати дослідження дали можливість отримати інформацію про соціальне самопочуття молоді та ефективності реалізації заходів регіональних програм з її підтримки.

Achieving consistency between supply and demand of labor in the labor market to a significant extent depend on professional self seniors who are on the verge of a professional choice. Sociological study of the labor market in the youth segment, it reveals trends in vocational and employment intentions of graduates, determining the structure of the labor supply of young people, and the structure of the regional demand for it. Based on identified trends made a tentative forecast of the situation in the youth segment of the labor market and the market of the Voronezh region in general. The results of the studies provided information on the social well-being of youth and the effective implementation of regional programs for its support.

Ключевые слова: Молодежный сегмент рынка труда, старшекласники, профессиональный выбор, социологическое исследование, структура предложения труда молодежи, ориентировочный прогноз, социальное самочувствие молодежи, региональные программы, мониторинги профессионального самоопределения, профориентационная работа в средних школах.

Ключові слова: Молодіжний сегмент ринку праці, старшокласники, професійний вибір, соціологічне дослідження, структура пропозиції праці молоді, орієнтовний прогноз, соціальне самопочуття молоді, регіональні програми, моніторинги професійного самовизначення, профорієнтаційна робота в середніх школах.

Keywords: Youth segment of the labor market, high school, vocational choice, case study, the structure of the labor supply of young people, outlooks, social well-being of young people, regional programs, professional self-monitoring, Professional orientation in secondary schools.

Введение. В условиях преодоления последствий экономического кризиса и проблема занятости молодежи продолжает сохранять свою остроту. Учитывая низкий уровень социально-психологической готовности подростков к осознанному профессиональному самоопределению, профессиональная ориентация должна сегодня носить активный характер и быть нацелена на снижение психологической напряженности и облегчения процесса социально-трудоустройственной адаптации молодых людей.

Важным инструментом исследования особенностей профессионального самоопределения старшекласников являются соответствующие регулярные мониторинговые опросы, результаты которых позволяют:

- во-первых, выявить тенденции развития профессионально-трудоустройственных намерений выпускников учебных заведений, определяющие структуру предложения труда молодежи, и структуру региональной потребности в нем;
- во-вторых, на основе выявленных тенденций в социально-профессиональных и трудовых намерениях молодежи прогнозировать ситуацию в молодежном сегменте рынка труда и рынке региона в целом;
- в-третьих, получать информацию о социальном самочувствии молодежи и эффективности реализации мер региональных программ по ее поддержке.

Целью статьи является исследование особенностей профессионального самоопределения старшекласников Воронежской области.

Результаты исследования. Занятость является важнейшим фактором социально-экономического развития, основой повышения благосостояния населения. Рынок труда Воронежской области требует регулирования с целью обеспечения

соответствия между спросом и предложением рабочей силы, как по количественным, так и по профессионально-квалификационным параметрам. Для достижения этого соответствия в рамках сотрудничества кафедры экономики труда и основ управления Воронежского госуниверситета и Управления занятости населения Воронежской области было проведено социологическое исследование рынка труда на молодежном его сегменте. Выбор жизненного пути, профессиональных предпочтений и ценностных установок формируется у молодежи, находящейся в начале социально-профессионального самоопределения, т.е. у старшеклассников. Мониторинговым опросом были охвачены учащиеся выпускных (9-х и 11-х) классов средних общеобразовательных школ. Выборочная совокупность 2011 года включала 305 человек (распределение по полу: 59,7 % — женский, 40,3 % — мужской; распределение по месту жительства: 59,7 % — г. Воронеж, 40,3 % — районы области; распределение по классам: 60 % — девятый, 40 % — одиннадцатый). В программу опроса включено 18 вопросов с вариантами ответов.

О тенденциях в развитии профессионального самоопределения молодежи области свидетельствуют результаты опроса респондентов, давших соответствующий ответ на вопрос анкеты (табл. 1).

Таблица 1

ЖИЗНЕННЫЕ ПЛАНЫ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
продолжу обучение	186	61,0
буду одновременно работать и учиться	91	29,8
буду работать	6	2,0
скорее всего, пойду в армию	12	3,9
не буду ни работать, ни учиться	1	,3
другое	9	3,0
Итого	305	100,0

Как свидетельствуют результаты мониторинга, абсолютное большинство респондентов (90,8 %) связывают свою будущую жизнь с продолжением обучения: 61 % опрошенных выбрали вариант «продолжу обучение» и 29,8 % собираются совмещать учебу с работой. Лишь 6 % опрошенных по окончании школы собираются сразу приступить к работе и менее 4 % — пойти в армию. Доля тех, кто не связывает жизненные планы ни с работой, ни с учебой, незначительна (0,3 %).

Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что молодые люди в абсолютном большинстве четко осознают необходимость продолжения обучения, и считать опасения ряда авторов по поводу падения престижа образования среди молодежи, утраты интереса к получению знаний вообще преждевременными. Это означает, что практически 96 % выпускников, стоящих сегодня на пороге профессионального самоопределения, объективно нуждаются в помощи квалифицированных специалистов, которые помогут правильно выбрать профессию и вариант профессионального образования, опираясь на результаты психофизиологической диагностики личности потребности рынка труда. Для диагностики отношения молодежи к труду респондентам был предложен вопрос «Считаете ли Вы труд условием жизненного успеха?». Результаты ответов приведены в табл. 2.

Таблица 2

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
«СЧИТАЕТЕ ЛИ ВЫ ТРУД УСЛОВИЕМ ЖИЗНЕННОГО УСПЕХА?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
труд — это важное условие жизненного успеха	163	25,4
труд — это основное условие жизненного успеха	67	10,5
важнее ум и предприимчивость	94	14,7
важнее связи и деньги	61	9,5
важнее целеустремленность и знания	126	19,7
важнее хитрость и изворотливость	34	5,3
важнее удача	30	4,7
важнее здоровье	58	9,0
другое	8	1,2
Всего	641	100,0

Осознавая первостепенную значимость труда в достижении жизненных целей, более половины респондентов (55,6 %), адекватно оценивая ситуацию, проявляя различную степень уверенности, считают условиями жизненного успеха труд, целеустремленность и знания. Весомая доля участников опроса в качестве альтернативы труда как условия успеха видит другое: ум и предприимчивость (14,7 %); связи и деньги (9,5 %); здоровье (9 %), хитрость, изворотливость, удача и т.д. (10 %).

Однако, несмотря на достаточно объективную оценку значимости труда в жизни человека вообще, ответы учащихся выпускных классов на вопрос «При каких условиях Вы согласились бы жить, не работая?» оказались полярно различными (табл. 3).

Таблица 3

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ ВЫ СОГЛАСИЛИСЬ БЫ ЖИТЬ НЕ РАБОТАЯ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
при условии, если бы имел все, что хотел	166	34,9
при условии если бы имел то, что большинство окружающих	17	3,6
при условии, если бы имел еду и одежду	13	2,7
при условии, если бы имел богатого мужа/жену	82	17,2
при условии, если бы меня не заставляли работать	4	,8 %
при условии, если бы посвятил себя семье	67	14,1
при условии, если бы был ребенком богатых родителей	34	7,1
при условии, если бы имел достаточное общение с людьми	27	5,7
не согласился бы ни при каких условиях	56	11,8
другое	10	2,1
Всего	476	100,0

Так абсолютное большинство старшеклассников (почти 90 %) допускают лично для себя возможность незанятости. При распределении ответов наибольшую долю составили респонденты (34,9 %), согласные не работать, если будут иметь все желаемое, вне зависимости от источника жизненных благ. Учитывая напряженную криминогенную ситуацию в молодежной среде, мы можем предполагать, что многие из тех, кто дал такой ответ, не исключают для себя возможность криминальной занятости. Немногим более 6 % участников опроса проявили готовность не работать, довольствуясь ограниченным кругом благ: 3,6 % опрошенных согласны ограничиться тем, что имеет большинство окружающих, а 2,7 % — едой и одеждой. 39,2 % опрошенных готовы жить на иждивении семьи (родителей или мужа). И лишь 11,8 % представителей молодежи, впервые столкнувшейся с выбором жизненного пути, ответили, что ни при каких условиях не согласятся жить не работая.

С целью уточнения ближайших жизненных планов старшеклассников им был предложен вопрос о том, что волнует их в настоящее время (табл. 4).

Таблица 4

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«ЧТО ВАС ВОЛНУЕТ БОЛЬШЕ ВСЕГО В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
поступлю ли учиться дальше (сдам ли экзамены)	185	60,7
смогу ли найти работу и обеспечить себя	26	8,5
смогу реализовать свои возможности	59	19,3
сможет ли моя семья материально обеспечить продолжение моего образования	7	2,3
как сложится моя личная жизнь	14	4,6
буду ли я жить в достатке	12	3,9
другое	2	,7
Итого	305	100,0

Исходя из распределения ответов, представляется очевидной достаточно четкая сформированность жизненных намерений и направленности интересов преобладающего большинства выпускников средней школы на продолжение своего образования (60,7 %), их серьезная озабоченность возможностью самореализации (19,3 %), перспективой трудоустройства и проблемой будущей материальной обеспеченности (12,4 %), материальной стороной продолжения образования (2,3 %).

На вопрос о цели продолжения образования ответы распределились следующим образом (табл. 5).

Таблица 5

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«ЕСЛИ ВЫ ХОТИТЕ ПРОДОЛЖИТЬ ОБРАЗОВАНИЕ, ТО ПОЧЕМУ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
чтобы в дальнейшем быть материально обеспеченным	144	47,2
чтобы реализовать свои творческие возможности, иметь возможность самовыражения	47	15,4
чтобы иметь возможность карьерного роста	48	15,7
чтобы изменить свою жизнь в лучшую сторону	54	17,7
чтобы получить отсрочку от армии	5	1,6
не буду продолжать образование	3	1,0
другое	4	1,3
Итого	305	100,0

Абсолютное большинство опрошенных, трезво оценивая возрастающие потребности рынка труда в квалифицированной рабочей силе, совершенно справедливо видят зависимость между получением образования и перспективой обеспечения достойной жизни (47,2 %), возможностью изменить свою жизнь в лучшую сторону (17,7 %), получить возможности карьерного роста (15,7 %) и реализовать свои творческие способности (15,4 %). И лишь 1 % респондентов не связывает продолжение образования с индивидуальными целями занятости.

Проанализировать наличие профессиональных навыков у учащихся выпускных классов позволяют данные табл. 6.

Таблица 6

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«ВЛАДЕЕТЕ ЛИ ВЫ КАКИМИ-ЛИБО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ НАВЫКАМИ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
владею	85	27,9
не владею	69	22,6
затрудняюсь ответить	146	47,9
другое	5	1,6
Итого	305	100,0

Из полученных ответов следует, что абсолютное большинство (70,5 %) респондентов с разной степенью уверенности отмечают отсутствие профессиональных навыков (22,6 % не владеют и 47,9 % затрудняются с ответом). Более четверти (27,9 %) старшеклассников уверенно отмечают, что к моменту окончания школы уже имеют профессию. Причем доли респондентов, выбравших одинаковые варианты ответа практически равнозначны среди девятиклассников и одиннадцатиклассников. Достаточно высокий удельный вес старшеклассников, имеющих профессиональные навыки, наглядно свидетельствует об осознании молодежью значимости профессиональных знаний для успешной адаптации в сфере занятости. Подтверждением сказанному может служить распределение ответов на вопрос о том, пригодятся ли им в будущем имеющиеся профессиональные навыки (табл. 7): почти половина (48,2 %) респондентов с разной степенью уверенности дают положительный ответ.

Таблица 7

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС: «КАК ВЫ ДУМАЕТЕ, ПРИГОДЯТСЯ ЛИ ВАМ ИМЕЮЩИЕСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ В БУДУЩЕМ?»

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
конечно, да	82	26,9
скорее да	65	21,3
скорее нет	18	5,9
конечно, нет	2	0,7
затрудняюсь ответить	135	44,3
другое	3	1,0
Итого	305	100,0

По степени сформированности профессионального выбора (табл. 8) выпускников школ можно разделить на 4 группы:

- определившиеся — их доля занимает второе место и составляет 22,3 %;
- колеблющиеся — их доля 46,9 % (первое место);
- неустойчивые — их доля 24,6 % (второе место);
- пассивные — их доля незначительна и составляет 5,6 % (четвертое место).

Таблица 8

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
О СТЕПЕНИ ОПРЕДЕЛЕННОСТИ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
точно определился, укажите выбранную профессию	68	22,3
определился, но в общих чертах	143	46,9
еще не определился	75	24,6
затрудняюсь ответить	17	5,6
другое	2	,7
Итого	305	100,0

Таким образом, практически восемь из десяти выпускников средней школы не сделали окончательного профессионального выбора, а значит не достаточно информированы о состоянии рынка труда, не могут объективно оценить свой потенциал и нуждаются во внешней квалифицированной помощи.

Трудности профессионального самоопределения молодежи, на наш взгляд, обусловлены причинами двоякого характера. С одной стороны, указанные трудности носят субъективный характер и связаны с деформацией жизненных ценностей и устремлений некоторой части молодежи в условиях экономической и социальной нестабильности. А с другой стороны, имеют место и причины объективного характера, связанные с неясностью перспектив экономического развития региона в целом и отдельных отраслей производства в частности, недостаточным финансированием науки, культуры и образования, спадом в сложившихся условиях профориентационной деятельности школы, предприятий, учреждений профессионального образования.

Важным моментом изучения особенностей профессионального самоопределения выпускников средней школы является выявление ключевых мотивов выбора профессии (табл. 9).

Таблица 9

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС О МОТИВАХ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
соответствие способностям	145	24,2
высокая оплата труда	175	29,3
престижность профессии	122	20,4
общественная значимость профессии	46	7,7
возможность трудоустройства по профессии	85	14,2
другое	25	4,2
Всего	598	100,0

В ходе опроса наряду с возможностью иметь высокий заработок (29,3 %) почти каждый четвертый респондент в качестве ведущего мотива профессионального выбора отметил соответствие будущей профессии способностям опрашиваемого. Наиболее распространенными мотивами выбора являются также престижность профессии (отметил каждый пятый) и возможность трудоустройства (выбрал каждый седьмой). Общественная значимость профессии в структуре мотивов оказалась на последнем месте (7,7 %).

Следует заметить, что остаются неизвестными критерии, позволяющие опрашиваемому давать оценку степени соответствия собственных способностей требованиям избираемой профессии и перспективам трудоустройства по выбранной профессии: результаты профориентационной работы или субъективная оценка самого ученика, его родителей и учителей. От обоснованности таких оценок во многом зависит успешность самого профессионального выбора.

Продолжая тему мотивации трудового самоопределения (табл. 10), в качестве наиболее привлекательных сторон будущей профессии 29,5 % респондентов отметили возможность иметь хороший заработок.

Таблица 10

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«КАКИЕ СТОРОНЫ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМИ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
возможность иметь хороший заработок	225	29,5
перспектива сделать карьеру	124	16,3
возможность творчества, самовыражения	75	9,8
возможность работать в хорошем коллективе	71	9,3
возможность приносить пользу людям, обществу	73	9,6
чтобы работа не была физически тяжелой	24	3,1
возможность добиться высокого социального положения	60	7,9
возможность принимать самостоятельные решения	27	3,5
возможность иметь свободное время	41	5,4
возможность иметь власть	14	1,8 %
возможность спокойной жизни без физических и нервных нагрузок	22	2,9
другое	6	,8
Всего	762	100,0

Не ограничиваясь материальными притязаниями, значительная доля опрашиваемых наиболее важными считает те стороны профессии, которые позволяют человеку самореализоваться, самоутвердиться и почувствовать свою общественную значимость: перспективу сделать карьеру (16,3 %); возможность творчества (9,8 %), получить общественное признание (9,6 %), добиться высокого социального статуса (7,9 %), принятия самостоятельных решений (3,5 %). Каждый пятый из опрашиваемых считает для себя важными комфортные условия труда: 9,3 % — благоприятный климат в трудовом коллективе; 6 % — нетяжелый с физической и эмоциональной точек зрения характер работы; 5,4 % — возможность иметь свободное время. И лишь около 2 % опрошенных стремятся с помощью профессиональной деятельности реализовать жажду власти.

При ответе на вопрос о влиянии на профессиональный выбор ответы респондентов распределились следующим образом (табл. 11).

Таблица 11

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС О ВЛИЯНИИ НА ВЫБОР ПРОФЕССИИ

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
профессию выбрал самостоятельно	213	53,5
на выбор профессии повлияли родители, родственники	92	23,1
на выбор профессии повлияли друзья, знакомые	36	9,0
на выбор профессии повлияли учителя	5	1,3
на выбор профессии повлиял школьный психолог	2	0,5
на выбор профессии повлияли публикации в СМИ, Интернете	25	6,3
другое	25	6,3
Всего	398	100,0

Как свидетельствуют результаты опроса, абсолютное большинство опрошенных выбрали профессию самостоятельно (почти 53,5 %), на выбор каждого третьего повлияли родители, родственники, друзья и учителя, каждого восьмого — публикации в СМИ и другие факторы. Лишь 0,5 % воспользовались советом школьного психолога. Последний момент, на наш взгляд, представляется достаточно тревожным, поскольку, воспользовавшись помощью квалифицированного специалиста, многие школьники могли бы избежать ошибок в профессиональном выборе из-за субъективности собственных оценок и ограниченности объективных сведений о своих способностях, возможностях овладения избранной профессией.

Отвечая на вопрос о выборе варианта профессионального обучения (табл. 12), абсолютное большинство учащихся, указывают высшие учебные заведения (76,7 % — 1 место), техникумы и колледжи (9,2 % — 2 место), опережая совокупную долю тех, кто предполагает получать профессиональные знания в училищах или на специализированных курсах (4,6 %). Доля тех, кто по тем или иным причинам затрудняется с ответом, достаточно высока и составляет около 8 %.

Таблица 12

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
О ВЫБОРЕ ВАРИАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
в ВУЗЕ	234	76,7
в техникуме, колледже	28	9,2
в училище, лицее	12	3,9
на специализированных профессиональных курсах	2	,7
затрудняюсь ответить	24	7,9
другое	5	1,6
Итого	305	100,0

Среди тех, кто не определился с выбором профессии, ответы о причинах неопределенности распределились следующим образом (табл. 13).

Таблица 13

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС О ПРИЧИНАХ ТРУДНОСТЕЙ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
не могу выбрать из нескольких нравящихся мне профессий	105	26,1
пока не выбрал учебное заведение, где хотел бы учиться	75	18,7
еще не задумывался о выборе профессии	18	4,5
не знаю, как выбирать профессию	24	6,0
не знаю, какие профессии пользуются, и будут пользоваться в будущем спросом	71	17,7
плохо знаю свои способности	33	8,2
мало знаю о профессиях	18	4,5
не привлекает ни одна профессия	10	2,5
другое	48	11,9
Всего	402	100,0

Более четверти ответивших отметили, что их интересует несколько профессий, колеблются с выбором учебного заведения 18,7 % респондентов. Высока доля лиц, проявляющих пассивность: не задумывающихся над проблемой выбора профессии или не интересующихся ни одной из них, а также выбравших вариант «другое» (14,4 %). Причины, лежащие, по нашему мнению, в основе указанной пассивности, были рассмотрены выше (при анализе табл. 8). Особую тревогу вызывает тот факт, что 36,4 % ответов свидетельствуют о дефиците профориентационной работы среди старшеклассников: каждый третий из них не знает своих способностей, что представляют собой те или иные профессии, какие из них пользуются спросом, как выбирать профессию.

О степени осознанности потребности в квалифицированной помощи в выборе профессии позволяют судить данные табл. 14.

Таблица 14

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
О ПОТРЕБНОСТИ В ПОМОЩИ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
обязательно нужна	18	5,9
была бы полезна	110	36,1
не знаю, нужна ли	67	22,0
не нужна	104	34,1
другое	6	2,0
Итого	305	100,0

Доля тех, кто с разной степенью уверенности нуждается в помощи в профессиональном самоопределении, составляет 42 % опрошенных. Несмотря на недостаточный уровень профессиональной ориентированности, значительная часть выпускников уверена в своем выборе (каждый третий) и поэтому считает, что не имеет потребности в помощи в выборе профессии. Каждый пятый респондент затруднился дать положительный или отрицательный ответ на вопрос.

Таким образом, на наш взгляд, можно сделать вывод о том, что более половины старшеклассников, несмотря на отсутствие у них знаний и навыков, необходимых для правильного выбора профессии, все же не склонны считать, что им нужна помощь квалифицированных специалистов в этом ответственном деле.

Ответы на вопрос о том, намерены ли обратиться за помощью в службу занятости, если не смогут найти работу самостоятельно, распределились следующим образом (табл. 15).

Таблица 15

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС О НАМЕРЕНИИ ОБРАТИТЬСЯ
В СЛУЖБУ ЗАНЯТОСТИ ЗА ПОМОЩЬЮ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
намерен обратиться	37	12,1
не намерен обращаться	143	46,9
затрудняюсь ответить	122	40,0
другое	3	1,0
Итого	305	100,0

Удельный вес старшеклассников, которые ориентированы на получение помощи в трудоустройстве со стороны службы занятости составил лишь 12,1 %. Максимальной оказалась доля тех, кто уверен, что не испытывает потребности в услугах службы занятости (46,9 %). Очень высока доля респондентов, затрудняющихся ответить на вопрос (40 %). Последнее обстоятельство в сочетании с весомой долей давших однозначно отрицательный ответ на поставленный вопрос, дает основание предполагать, что значительная часть старшеклассников, готовящихся впервые вступить на рынок труда, либо завышают свои потенциальные возможности трудоустройства, либо имеют весьма ограниченные представления о возможностях службы занятости.

С целью проверки степени осведомленности респондентов о функциях службы занятости и заинтересованности в получении соответствующих ее услуг в анкету был включен вопрос, распределение ответов на который приведено в табл. 16.

Таблица 16

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
«КАКИЕ УСЛУГИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ВАС МОГЛИ БЫ ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
служба занятости — помощь в трудоустройстве (подбор конкретного места работы)	104	21,1
служба занятости — обучение приемам поиска работы (самопрезентация, составление резюме и т. д.)	39	7,9
служба занятости — обучение основам бизнеса, помощь при открытии собственного дела	102	20,6
служба занятости — помощь в выборе профессии	48	9,7
служба занятости — получение пособия по безработице	16	3,2
служба занятости — помощь в профессиональной подготовке, повышении квалификации	110	22,3
никакие	71	14,4
другое	4	,8
Всего	494	100,0

В ходе опроса особое внимание выявлено к таким направлениям деятельности службы занятости, как помощь в профессиональной подготовке и повышении квалификации (22,3 %), помощь в трудоустройстве (21,1 %), обучение основам бизнеса и помощь при открытии собственного дела (20,6 %), помощь в выборе профессии и обучение приемам поиска работы (17,6 %).

Высокая заинтересованность опрошенных (более 80 % ответов) в услугах, связанных непосредственно с обеспечением занятости, иллюстрирует:

- во-первых — активную жизненную позицию, ориентацию на повышение своих потенциальных возможностей в сфере занятости и шансов на трудоустройство;
- во-вторых — наибольшую степень осведомленности о такого рода возможностях службы занятости.

Высокую степень уверенности в своих возможностях подтверждает тот факт, что лишь 3,2 % респондентов заинтересованы в получении пособия, (а значит, допускают возможность попадания в ряды безработных), и более 14 % опрошенных отвергают любую помощь со стороны службы занятости.

Однако такой уверенности в своей компетентности и потенциальных возможностях трудоустройства противоречат результаты ответа на вопрос о степени осведомленности респондентов о потребностях рынка труда (табл. 17). Абсолютное большинство (почти 95 %) выпускников ответили, что не знают или знают в общих чертах, по каким профессиям легче найти работу. Соответственно, считают, что хорошо осведомлены лишь менее 5 %.

Иллюстрируя свою слабую осведомленность по вопросу о потребностях рынка труда, большинство давших конкретный ответ считают, что легче трудоустроиться, имея профессию юриста и экономиста (ранг 2 и 3). С двойным отрывом от указанных следуют профессии программиста и специалиста по компьютерам, со значительным отрывом — бухгалтера, продавца, предпринимателя, водителя, учителя и т.д.

Таблица 17

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
«ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ПО КАКИМ ПРОФЕССИЯМ ЛЕГЧЕ НАЙТИ РАБОТУ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов	
	Количество	Процент
не знаю	205	67,2
знаю в общих чертах (перечислите эти профессии)	83	27,2
хорошо знаю (перечислите эти профессии)	15	4,9
другое	2	0,7
Итого	305	100,0

Руководствуясь своими представлениями о наиболее востребованных и престижных профессиях, учащиеся выпускных классов школ Воронежской области 2011 года делают свой выбор. Первые 22 места в рейтинге наиболее престижных среди опрошенных старшеклассников приведены в табл. 18.

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС
«ПО КАКОЙ ПРОФЕССИИ ВЫ ХОТЕЛИ БЫ ОБУЧАТЬСЯ?»**

Варианты ответа	Распределение ответов		
	Количество	Процент	Рейтинг профессий
инженер	15	4,9	6
программист	31	10,2	2
психолог	10	3,3	8
учитель	2	0,7	14
логист	3	1,0	13
экономист	26	8,5	3
парикмахер	6	2,0	11
юрист	32	10,5	1
журналист, рекламист	19	6,2	5
врач	22	7,2	4
эколог	2	0,7	14
военнослужащий	10	3,3	8
повар	6	2,0	11
менеджер (управляющий)	6	2,0	11
дизайнер	9	3,0	9
технолог	4	1,3	12
актер, режиссер	8	2,6	10
строитель	3	1,0	13
бухгалтер	3	1,0	13
госслужащий	6	2,0	11
бизнесмен	12	3,9	7
портной	2	0,7	14
другое	27	8,9	*
пока не выбрал профессию/специальность	41	13,4	*
Итого	305	100,0	

Как и в предыдущие годы, лидируют в рейтинге профессии юриста, программиста и экономиста. В большинстве случаев, отмечая важность высокого уровня оплаты, респонденты зачастую отдают предпочтение тем профессиям, которые не являются высокооплачиваемыми и пользующиеся особым спросом на рынке труда, а привлекательными в силу своей традиционной престижности и общественной значимости. Практически не вызывают интерес у молодежи, за редким исключением, рабочие специальности, а именно они имеют спрос на региональном рынке труда.

Несмотря на финансовое неблагополучие бюджетной сферы и невысокую потребность регионального рынка труда, значительная часть молодежи продолжает выбирать профессии врача (ранг 4), военнослужащего (ранг 8). Нельзя не отметить, что рыночные преобразования накладывают свой отпечаток на профессиональные предпочтения некоторой части молодежи, включающей в свой выбор профессии бизнесмена и менеджера (ранг 7 и 11), хотя их удельный вес сравнительно невысок.

Выводы. Подводя итоги анализа профессионального самоопределения молодежи, вступающей в сферу занятости, необходимо сделать следующие выводы.

Сегодня значительная часть подростков и молодежи, сталкивающаяся с проблемой трудового самоопределения, психологически не готова адекватно оценить свои способности и возможности и совместить их с потребностями современного рынка труда.

В результате мониторингового опроса учащихся выпускных классов Воронежской области выявлен ряд особенностей восприятия молодежью труда и осознания своего места в системе занятости.

- Абсолютное большинство старшеклассников свои жизненные планы связывают с продолжением обучения — 90,8 %; из них 29,8 % — собираются совмещать обучение с работой и лишь 0,3 % — не собираются в ближайшее время ни работать, ни учиться.

- Вместе с тем заслуживает особого внимания тот факт, что почти 90 % выпускников школ готовы жить не работая — вне зависимости от источника дохода, что подразумевает допустимость иждивенческих настроений, а также участия в теневой и откровенно криминальной занятости.

- Важным моментом является то, что большинство (76, %) выпускников школ ориентированы на учебу в высших учебных заведениях.

- Престижность получения среднего профессионального образования значительно ниже: продолжить обучение в техникумах и колледжах собираются 9,2 % выпускников; поступить в училище, лицей, на специализированные курсы хотят 4,6 % опрошенных.

- Адекватно оценивая высокую значимость современного образования для достижения жизненных целей, большинство выпускников средней школы к моменту ее окончания с разной степенью уверенности отмечает отсутствие определенных профессиональных знаний и определенно ориентированы на продолжение своего образования. При этом значительная доля молодежи, осознавая глубокую дифференциацию возможностей в условиях рыночных отношений, серьезно озабочена перспективами самореализации (19,3 %), трудоустройства и будущей материальной обеспеченности (12,4 %).

- Приоритетными мотивами выбора профессии являются: возможность иметь хороший заработок в будущем, соответствие способностям, престиж профессии. Второе место занимают мотивы легкости трудоустройства. Замыкают рейтинг мотивы социальной значимости. Явным стереотипом является нежелание молодежи устраиваться на непрестижную, низкооплачиваемую работу, иметь занятость по рабочим специальностям.

- В выборе профессий выпускниками школ доминируют специальности юриста, программиста, экономиста. Высокий рейтинг специалиста по рекламе, психолога, бизнесмена, что соответствует рыночным общероссийским тенденциям. Однако наряду с выбором «рыночных» профессий и специальностей следует отметить достаточно высокий уровень ориентации учащихся выпускных классов на престижные профессии прошлых лет — времен самоопределения их родителей — профессии врача, военнослужащего, инженера. Последнее обстоятельство свидетельствует о высокой степени влияния на профессиональный выбор молодежи старшего поколения, несмотря на то, что большинство участников опроса указывают на самостоятельность в принятии решения.

- Более половины школьников самостоятельно выбрали будущую профессию, на каждого третьего повлияло мнение родителей, друзей, учителей. Менее 1 % старшеклассников воспользовались советом школьного психолога.

- При оценке значимости отдельных сторон будущей профессии респондентами доминируют материальные и социально-статусные (16,3 % респондентов счи-

тають важним моментом перспективу зробити кар'єру; 29,5 % — можливість сразу хорошо заробити; соціально значимість роботи — 21,5 %); друге місце займає можливість творчості та саморозвитку особистості та третє — неважка робота, хороший колектив та можливість мати вільний час — умови праці, не обумовлені змістом професії. Закриває рейтинг прагнення з допомогою професійної діяльності реалізувати бажання влади.

На фоні слабкої професійної орієнтованості значущої частини старшокласників, ускладнюються в оцінці своїх професійно значущих здібностей та потреб ринку праці, що відхиляють кваліфіковану допомогу, викликають сумніви в правильності здійснюваного ними професійного вибору та можливість майбутньої успішної зайнятості. В цій зв'язі представляється особливо важливим та своєчасним регулярне проведення моніторингових особливостей професійного самоопределення та розширення професійної роботи в середніх школах з метою надання професійної допомоги підліткам в процесі вибору професії, спеціальності, форми професійного навчання, сфери та умов зайнятості в відповідності з індивідуальними здібностями та інтересами особистості та соціальними потребами.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2011 р.

УДК 005.953 (045)

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

ВИКОРИСТАННЯ «АЛЬТЕРНАТИВНОЇ» ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ

У статті доведено, що використання «альтернативних» форм зайнятості персоналу перетворилося на інструмент основного стратегічного планування бізнесу. Розкрито вітчизняний та зарубіжний досвід, переваги та загрози для організації при використанні різних форм «альтернативної» зайнятості персоналу.

В статті доведено, що використання «альтернативних» форм зайнятості персоналу перетворилося в інструмент основного стратегічного планування бізнесу. Розкрито вітчизняний та зарубіжний досвід, переваги та загрози для організації при використанні різних форм «альтернативної» зайнятості персоналу.

It is well-proven in the article, that the use of «alternative» forms of employment of personnel grew into the instrument of the basic strategic planning of business. Home and foreign experience, advantages and threats for organization at the use of different forms of «alternative» employment of personnel are exposed.

Ключові слова: «Альтернативні» форми зайнятості персоналу, лізинг персоналу, аутсорсинг кадрових процесів, аутстафінг.

Ключевые слова: «Альтернативные» формы занятости персонала, лизинг персонала, аутсорсинг кадровых процессов, аутстаффинг.

Key words: «Alternative» forms of personnel employment, the personnel leasing, outsourcing of the personnel management processes, out staffing.

Вступ. На вітчизняному ринку праці зростає інтерес до найму тимчасового персоналу. Керівники підприємницьких структур все частіше усвідомлюють той факт, що занадто чисельний штат не завжди є необхідним для ефективного розвитку їх бізнесу, нові форми зайнятості також часто вимушені застосовувати зарубіжні представництва, які не мають у своєму складі необхідної кількості кваліфікованих фахівців. У зв'язку з цим все частіше нарівні з послугами рекрутингу тимчасових працівників пропонують різні форми короткострокової і довгострокової «оренди» персоналу (лізингу, аутстафінгу тощо). Залучених таким чином працівників у термінології західних фірм називають «альтернативним», «додатковим» чи «периферійним» персоналом. При цьому деякі дослідники також використовують поняття «ядра і оболонки», коли в якості «ядра» розглядається штатний персонал, а «оболонки» — нештатні працівники [1].

Постановка завдання. Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективне використання її трудових ресурсів, у зв'язку з цим підвищується увага до проблем управління персоналом. Адже, ефективна діяльність в області управління персоналом веде до досягнення цілей організації. Але чим вища конкуренція у цій сфері діяльності організації, тим більше уваги приділяється освоєнню нових напрямків комплектування підприємства персоналом. В українській практиці зростає увага до досвіду вітчизняних і зарубіжних підприємств, які використовують найсучасніші досягнення у цій сфері, нові напрями роботи з персоналом, у тому числі «альтернативні» форми його зайнятості. Однак використання означених підходів переважно формується стихійного, самою практикою, без адекватного теоретичного і нормативно-правового забезпечення. Темпи зростання кількості компаній, що надають такі послуги та розширення спектру нових форм зайнятості випереджають темпи їх вивчення. Останнє обумовлює актуальність означеної проблеми.

Результати дослідження. Незважаючи на зростаючу увагу дослідників щодо означеного питання поняття аутсорсингу (лізингу) кадрових процесів висвітлено недостатньо повно. Зокрема, немає однозначного розуміння означених категорій. В економічній літературі часто аутсорсинг ототожнюють з лізингом персоналу та аутстафінгом або ж надають перевагу лізингу персоналу і в якості одного з його видів розглядають аутсорсинг.

З іншої точки зору, переважною більшістю спеціалістів більш широко розглядається аутсорсинг кадрових процесів як форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець передає частину обов'язків по управлінню персоналом спеціалізованій організації (аутсорсеру), яка здатна надавати послуги з управління персоналом. При цьому лізинг персоналу трактується як один із видів аутсорсингу (специфічна форма залучення персоналу, яка передбачає його передання у тимчасове користування підприємством-провайдером у розпорядження іншого підприємства з метою усунення невідповідності між наявними людськими ресурсами та потребою в них).

Крім того, серед видів аутсорсингу кадрових процесів також пропонуються такі як: аутсорсинг підбору персоналу (рекрутмент, хедхантінг), аутсорсинг атестації персоналу та кадрового аудиту, аутсорсинг у системі навчання; аутсорсинг HR — адміністрування, аутстафінг, аутплейсмент.

Враховуючи точку зору більшості науковців, методологія аутсорсингу (лізингу) кадрових процесів не є чимось суттєво новим в економічній теорії [2—4]. Походження цих процесів можна розглядати з точки зору основних положень класичної економічної науки, зокрема, трактування уявлення про поділ праці А. Сміта. Традиційне обґрунтування того, що виробничий процес доцільно розбити на більш прості завдання з метою кращого їх виконання окремими працівниками, з

позицій сьогодення набуває нового більш поглибленого розуміння і застосування. При цьому не лише окремі завдання виконуються окремими працівниками, але й самостійні види діяльності можуть виконуватись окремими (сторонніми) організаціями, фірмами, посередницькими структурами.

За останні кілька років використання «альтернативних» форм зайнятості персоналу перетворилося в інструмент основного стратегічного планування бізнесу. У зв'язку з тим, що у світовій практиці спостерігається активізація процесу пошуку способів скорочення витрат, аутсорсинг (лізинг) персоналу розглядається як один із альтернативних засобів подолання економічного спаду економіки. Україна також з її висококваліфікованою і дешевою робочою силою має всі можливості для отримання вигоди в період особливого поширення означених послуг. У вітчизняній практиці ними стали користуватися після кризи 1998 р., коли більшість іноземних компаній, що залишилися працювали на лізинговому ринку, були змушені частково скорочувати своїх співробітників, частково виводити їх за штат з метою списання видатків по утриманню персоналу на інші статті.

У зарубіжній практиці спостерігається чітка тенденція до зростання кількості спеціалістів, інженерно-технічних працівників та наукових співробітників, які б хотіли працювати не на одній фірмі, а за договорами тимчасового найму в різних фірмах. Вже на початку 1980-х років у США функціонувало близько 1500 посередницьких фірм. Їх розміри по контингенту обслуговування спеціалістів змінюються від 100 чол. (це мінімальна кількість, що забезпечує окупність постійної частини накладних витрат фірми) до 100 тис. спеціалістів, які рахуються в досє фірми. На сьогоднішній день у США працює більше 2000 спеціалізованих компаній, які безпосередньо займаються вирішенням кадрових питань і носять назву професійних роботодавців (Professional Employer Organization). При цьому є характерним процвітання безпосередніх агентів по найму тимчасових працівників. Протягом останніх 10 років темп зростання в даній галузі перевищує 20 % у рік.

У країнах ЄС питома вага тимчасових працівників становить у середньому 6—8 % робочої сили. Великі корпорації Японії широко практикують «здачу в оренду» на певний термін своїх працівників компаніям, які мають дефіцит робочої сили. В США довгостроковим лізингом щорічно охоплюється близько 700 тис. осіб і не тільки робітничих професій, а й фахівців бухгалтерського обліку, менеджерів, програмістів [5]. Унаслідок цього лізингоотримувачем лізинг професіоналів та адміністративного персоналу дозволяє заощаджувати не лише робочий час, але й фінансові ресурси, забезпечує можливість вирішувати проблему підготовки і перепідготовки кадрів. Лізинг робочої сили певним чином дозволяє впорядкувати міграційні потоки працездатного населення усередині країни, легалізувати потоки робочої сили, яка виїздить на сезонні та тимчасові роботи за кордон.

Стимулюючим фактором для наукових працівників, які постійно працюють за тимчасовим наймом являється те, що ці працівники можуть отримувати заробітну плату значну вищу ніж постійні працівники. Адже для штатних працівників фірмі необхідно здійснювати додаткові витрати на підвищення кваліфікації, соціальне страхування, виплату за вислугу років і т.п. Крім того, тимчасові працівники при наявності часу можуть одночасно працювати в іншій фірмі, а також обумовлювати для себе привілейований робочий час і час відпочинку.

Близько 25 % виплат тимчасовим працівникам США приходиться на персонал наукомістких галузей. Зокрема, за рахунок означених форм найму персо-

налу підприємницьким структурам вдалось добитися значних переваг порівняно над конкурентами. Особливо ефективним представляється залучення тимчасових працівників у тих галузях промисловості, на підприємствах і в фірмах, для яких є характерними періоди піднесення і спаду виробництва. Це забезпечує фірмам у періоди спаду виробництва уникати суттєвих скорочень штатних співробітників, зберігати кадрове ядро спеціалістів. Також у періоди загострення конкуренції підприємствам представляються можливості мінімізувати витрати на постійних працівників при відповідному залученні тимчасових спеціалістів. Тобто означені підходи дозволяють організаціям маніпулювати витратами на персонал. Останнє в зарубіжній термінології управління персоналом носить назву принципу «гнучкого штатного розпису», що забезпечує можливості раціонального поєднання постійних і тимчасових працівників за найменшого дискомфорту.

Міжнародна асоціація з лізингу персоналу (СІЕТТ) ставить своїм завданням щорічне залучення 4 млн нових лізингових працівників. Особливе значення для розгляду індустрії лізингу персоналу мало визначення легітимності праці лізингового персоналу Міжнародної організації праці (МОП), яка у 1997 році прийняла на 85-й сесії Конвенцію № 181 і Рекомендацію № 188, присвячені діяльності кадрових агенцій, які здебільшого надають послуги лізингу персоналу у комплексі своїх послуг. У якості законної послуги агенції був визнаний прийом на роботу працівників з метою надання їх третім особам, які безпосередньо займаються організацією та використанням їх праці.

У сучасних вітчизняних організаціях потреби в тимчасових працівниках виникають регулярно. Інколи організації намагаються вирішити цю проблему, залучаючи працівників за договорами підяду. Але в таких випадках виникає потреба в додаткових витратах на пошук та підбір нових співробітників, а також додається роботи спеціалістам кадрової служби підприємства, що виконує функції по формуванню і підбору відповідних працівників на умовах підяду. Окрім того, вважається, що залучаючи працівників за договорами підяду організації, як правило, не вдається задовольнити потребу в найбільш кваліфікованих працівниках, адже найдосвідченіші фахівці, навіть за високу заробітну плату, навряд чи виявлятимуть бажання працювати над тим чи тим завданням протягом кількох місяців з перспективою подальшого пошуку нового місця роботи. У зв'язку з цим можна вважати, що використання лізингу персоналу являється більш альтернативним та ефективним способом вирішення потреб у тимчасовому персоналі. У зв'язку з цим за прогнозами більшості експертів передбачається збільшення кількості персоналу, який працює за різними лізинговими програмами.

На відміну від країн Західної Європи в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які б передбачали в лізинг спеціалістів із числа своїх штатних працівників. І послуги персоналу по його утримуванию (здійснення розрахунків, нарахування і виплати заробітної плати, премій, компенсацій, податків, ведення особових справ тощо) і по виведенню за штат співробітників для українського ринку та організацій є новими, у той час як на Заході вони широко використовуються вже 20—35 років. Але на практиці є багато випадків, коли та чи та організація передає своїх штатних працівників партнерським компаніям для виконання відповідних тимчасових робіт, при цьому їх не можна розглядати як дійсно лізингові агентства, адже такий підхід до використання персоналу представляє собою лише звичне відрядження співробітників з метою тимчасового виконання тих же робіт, котрі сама компанія пропонує на ринку. Це, наприклад, може бути лізинг бухгалтера чи юрисконсульта. На сьогодні в

Україні функції лізингових компаній виконують рекрутингові агентства. А найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються спеціалісти в галузі організації продаж, технічний персонал, а також офісні співробітники. Також зустрічаються проекти по лізингу працівників керівного складу і спеціалістів фінансово-економічного профілю.

Спеціалістами з управління персоналом виділяється три основні причини залучення зовнішніх ресурсів організаціями: економія витрат кадрової служби (організації), оскільки такі послуги дешевше та можна скоротити кількість працівників структурних підрозділів); концентрація зусиль кадрової служби, працівники підрозділу не відволікаються від вирішення ключових завдань, які приносять додаткові винагороди організації; отримання додаткових знань, інформації для організації.

Поряд з багатьма позитивними моментами тимчасового залучення персоналу також існує і багато і негативних. Наприклад, використання аутсорсингу та аутстафінгу являється привабливим для організації з точки зору оподаткування. Перш за все, за надані працівниками послуги безпосередньо їм замовник нічого не платить, — у його обов'язки входить тільки виплата винагороди виконавцю. Ця сума включає відшкодування витрат на персонал по оплаті праці, а також винагороду виконавця. Окрім того, так як безпосереднім роботодавцем являється саме виконавець, він здійснює оплату праці фізичних осіб наданого по цивільно-правовому договору персоналу. Він зобов'язаний перераховувати податок з доходів фізичних осіб і страхові внески. Отже замовник, який безпосередньо використовує робочу силу позбавляється зобов'язань перераховувати і сплачувати податок з доходів фізичних осіб і соціальних внесків. Крім того, витрати на сплату послуг по договору лізингу персоналу замовник зможе враховувати при формуванні бази з податку на прибуток.

Варто також враховувати і той факт, що економічно обґрунтованим для організації аутстафінг стає у випадку виведення за штат не менше ніж 50 співробітників. Або ж якщо компанія-провайдер користується пільговим оподаткуванням, наприклад, являється платником єдиного податку, тоді зменшується сума «зарплатних» відрахувань. І якщо компанія повинна майже половину тієї суми, яка складає зарплатну плату співробітника, «віддавати» в якості податків, то за такої схеми роботи можна зекономити до 25 % податкових відрахувань. Але при цьому за утримання в штаті «чужого» співробітника компанія провайдер візьме плату в розмірі 15—20 % окладу.

Як свідчить досвід використання персоналу за подібною схемою у Російській Федерації, недобросовісні платники податків часто користуються вигідними умовами цього договору і ухиляються від сплати податку на доходи фізичних осіб і страхових внесків. Найнебезпечнішою схемою лізингу персоналу при цьому є той факт, що в договір лізингу в якості виконавця залучається деяка організація, яка звільняється від обов'язку сплачувати страхові внески. В даному випадку це може бути певна організація, що користується пільгами, як наприклад, організація інвалідів, або та, що застосовує спеціальний податковий кредит (наприклад, спрощену систему оподаткування).

Останнє здійснюється таким чином: окремі працівники, які працювали в організації по трудовому договору, звільняються з неї і приймаються в штат організації, яка має пільги. Потім між означеними двома юридичними особами заключається договір лізингу персоналу. При цьому в трудовій діяльності означених працівників не відбувається ніяких змін, вони працюють на тих же робочих місцях при наявності традиційних умов, але вже не в якості штатних працівників, як було раніше, а в якості тимчасово наданого по цивільно-правовому договору персоналу.

Завдяки тому, що лізингодавець (виконавець) по договору оренди персоналу, як безпосередній роботодавець фізичних осіб, звільнений від зобов'язань по сплаті страхових внесків, даний податок у бюджет ними практично не сплачується, за винятком лише пенсійного фонду. А це значна економія. Подібні «схеми» недобросовісних платників податків, як правило, легко розкриваються податковими організаціями. А саме, дійсний аутстафінг персоналу спостерігається тоді, коли компанія звільняє певну кількість працюючих спеціалістів і періодично користується послугами лізингових компаній з добору персоналу і надання послуг. При цьому тимчасово залучені співробітники, як правило, будуть змінюватись. Якщо ж ідеться про схему ухилення від сплати податку, це може виглядати таким чином: з підприємства, наприклад, звільняється значна частина працівників основних професій, а потім протягом кількох днів ці ж самі працівники приймаються на роботу в суспільну організацію інвалідів, після цього увесь персонал надається підприємству на умовах договору оренди персоналу і підприємство починає функціонувати у звичному режимі. Як свідчить досвід, основними ознаками подібних схем зайнятості персоналу з метою недобросовісного оподаткування можуть бути такі: масові і нічим не обумовлені звільнення працівників з послідуєчим їх залученням по договору лізингу персоналу протягом нетривалого періоду часу; збереження за персоналом традиційних трудових функцій і робочих місць; відсутність факту отримання послуг по підборі персоналу; виявлення в ролі виконавця по договору лізингу персоналу організації, звільненої від зобов'язання сплачувати страхові внески; наявність взаємозалежності між сторонами договору оренди персоналу (загальні засновники, участь замовника у створенні організації — виконавця, заняття керівних посад в обох організаціях одними і тими ж особами і т.п.); невеликий розмір винагороди лізинговій компанії або її повна відсутність.

Висновки. Поліпшення використання технології лізингу (оренди) персоналу в Україні має забезпечуватись, перш за все, безпосередньо на основі законодавчого регулювання означених питань. Пряме законодавче визначення проблематики лізингу (оренди) персоналу має здійснюватись на основі Кодексу законів про працю України (КЗпПУ), трудового і податкового кодексу, інших нормативних і трудових актів. При цьому особливої уваги потребують питання: формування механізму договірних відносин між компанією-замовником і компанією-провайдером, а також врегулювання взаємовідносин між найманими працівниками і фактичним роботодавцем; проблематика понаднормативного перевантаження працівників на підприємстві, яке являється замовником персоналу, а також обмеження законодавчо встановлених гарантій і компенсацій; механізм створення і функціонування організацій, які безпосередньо надають послуги лізингу, аутстафінгу тощо.

Література

1. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. — М.: МП «Сувенір», 1998. — 578 с.
2. Аникин Б. А., Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента / Государственный ун-т управления. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 287 с.
3. Календзян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. — М.: Дело, 2003. — 270 с.
4. Шеянова А. Н. Аутсорсинг как форма хозяйственных взаимоотношений : на примере железнодорожной инфраструктуры: Автореф.дис. канд. экон. наук: 08.00.05. — Самара, 2006. — 22 с.
5. Machine Design. — 1982. — № 18. — P. 48—52.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2011 р.

ПРИНЦИПИ КРЕДИТНОЇ КООПЕРАЦІЇ ЯК ОСНОВА УНІКАЛЬНОСТІ КРЕДИТНИХ СПІЛОК

З розвитком економічних відносин фінансовий ринок України постійно перебуває в динамічному процесі. Кредитні спілки як інноваційний суб'єкт ринку фінансових відносин привертають все більше уваги науковців та практиків. Потреба в системі кредитних спілок апробована світовою практикою, що й стало початком її розвитку та подальшого функціонування в Україні.

С развитием экономических отношений финансовый рынок Украины постоянно находится в динамичном процессе. Кредитные союзы как инновационный субъект рынка финансовых отношений привлекают все больше внимания ученых и практиков. Потребность в системе кредитных союзов апробирована мировой практикой, что и стало началом ее развития и дальнейшего функционирования в Украине.

With the development of economic relations of Ukraine's financial market is constantly in a dynamic process. Credit unions as an innovative market financial relationships attract more attention of scholars and practitioners. The need for credit union system has been tested to international practice, and that was the beginning of its development and subsequent operation in Ukraine.

Ключові слова: Кредитна спілка, кооператив, кредитний кооператив, принципи кооперації.

Ключевые слова: Кредитный союз, кооператив, кредитный кооператив, принципы кооперации.

Keywords: Credit unions, cooperatives, credit cooperatives, cooperative principles.

Вступ. Кредитні спілки є необхідними інститутами демократичних основ держави, оскільки мають соціальне спрямування, що сприяє підвищенню добробуту громадян через реалізацію головних принципів їхньої діяльності — самопомоги та самозабезпечення на основі взаємодопомоги. Специфіка діяльності кредитних спілок, яка пов'язана із забезпеченням своїх членів необхідними фінансовими послугами на неприбуткових засадах та здатність нівелювати певні негативні прояви кризових процесів, не можуть залишити поза увагою саме ці фінансово-кредитні інститути.

Проблеми розвитку функціонування інститутів небанківського фінансового сектору досліджуються у роботах вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Теоретичні та практичні розробки різносторонньо відображені у роботах таких вітчизняних учених: М. В. Алімана, О. Д. Василика, З. М. Васильченко, В. М. Гейця, С. Д. Гелея, В. В. Гончаренка, В. В. Зіновчука, С. М. Злупка, В. І. Кравченка, І. О. Лютого, М. Й. Маліка, А. О. Пантелеймоненка, П. Т. Саблука, І. В. Сала, В. І. Семчика, Г. М. Терещенко, А. А. Чухна.

Постановка завдання. Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних учених, слід зазначити необхідність подальшого вивчення низки теоретичних засад функціонування вітчизняних кредитних спілок як особливої форми кредитної кооперації, що працюють у межовій ситуації. Не в повній мірі розкрито принципи функціонування даних структур, що і зумовило дане дослідження.

Результати дослідження. Кредитна кооперація — це особлива форма організації діяльності по залученню і розміщенню матеріальних і грошових ресурсів,

призначена для досягнення учасниками кредитної кооперації особистих економічних інтересів у процесі спільної діяльності.

Для всебічного розгляду даної проблематики слід увагу приділити поняттю кредитний кооператив.

Для вдалого висвітлення сутності кредитного кооперативу існує необхідність розглянути кредитні кооперативи з боку як кооперативних, так і кредитних установ. Огляд економічної літератури показав, що дослідники по-різному підходять до виділення основних принципів діяльності кредитних кооперативів.

К. І. Вахітов, зокрема, вважає принципами діяльності кооперативів наступні: одночасне виконання кооперативом функцій громадської організації і господарської одиниці (підприємства); власність кооперативу на майно; матеріальна участь членів кооперативу в утворенні його засобів; солідарна матеріальна відповідальність членів кооперативу за результат спільної економічної діяльності; демократичний підхід в управлінні кооперативу [14, с. 12].

В. Н. Тітасєв, І. Ф. Бородін при виділенні характерних принципів кооперативів за основу беруть визначення кооперативу, дане на XXXI конгресі Міжнародного кооперативного альянсу. На їхню думку, характерні риси кооперативів полягають у наступному: кооперативи — автономні організації; кооперативи — об'єднання людей (фізичні і юридичні особи); добровільність об'єднання в кооператив; задоволення членами кооперативу своїх суспільно-економічних, соціальних і культурних потреб; кооператив — це демократично кероване підприємство, що є у спільному володінні її членів [6, с. 35].

Складність виявлення принципів діяльності кооперативів полягає в тому, що в кооперативів і підприємств інших господарюючих форм — акціонерних товариств, державних і муніципальних підприємств та інших є багато подібних рис. Тому необхідно виявити відмінності кооперативів від інших господарських утворень і на основі цього визначити принципи діяльності, що властиві кредитним кооперативам та дати обґрунтоване визначення кредитному кооперативові як економічній категорії. При виділенні найважливіших аспектів діяльності кооперативів, до їхнього числа можна віднести особливості створення, мету діяльності, особливості функціонування і управління, фінансові аспекти діяльності кооперативів.

Принципи, що вирізняють кредитний кооператив, виявляються вже при його створенні. Для організації певного господарського утворення завжди постає два питання: хто та для чого створює дане підприємство та яким чином формується стартовий капітал для подальшої діяльності. Отже, виходячи з даного твердження, специфіка кредитних кооперативів полягає в наступному.

У кредитних кооперативах поєднуються власні та колективні інтереси їхніх членів. Кожний з них має свій економічний інтерес, однак досягти його він може тільки шляхом об'єднання, співробітництва з іншими членами кооперативу. На відміну від акціонерів, члени кредитного кооперативу не можуть мати за мету одноособового заволодіння кооперативом. Акціонер, що володіє контрольним пакетом акцій, може протиставити свої власні інтереси інтересам інших акціонерів.

По-друге, відмінна риса кредитних кооперативів пов'язана з утворенням статутного капіталу. В акціонерному товаристві ця процедура здійснюється шляхом емісії і розміщенням на фондовому ринку акцій. Формування статутного капіталу кредитного кооперативу здійснюється на пайовій основі. Член кредитного кооперативу при внесенні пайового внеску отримує пайову книжку, що на відміну від акції не є цінним папером.

Можна виділити й інші, більш вузькі, відмінності кредитних кооперативів і акціонерних товариств. Кредитний кооператив характеризується меншою географічною розпорощеністю членів.

В економічній літературі називаються і такі принципи діяльності кредитних кооперативів, як добровільність об'єднання членів і виконання функцій громадських організацій. Але й інші господарські організації також створюються на добровільній основі.

Кредитні кооперативи мають істотні відмінності від громадських організацій. Такі громадські об'єднання, як профспілки, спортивні і молодіжні організації досягають своїх цілей при відсутності, як правило, власних господарських підприємств. На відміну від них члени кредитного кооперативу, не приймаючи безпосередньої трудової участі в його діяльності, разом із тим користуються його послугами, отримують позички, відсотки по депозитах, користуються розрахунковими й іншими послугами, наданими кооперативами.

Кредитні кооперативи відрізняються від інших суб'єктів господарювання і цілями своєї діяльності. Якщо ціль діяльності акціонерного товариства чисто комерційна — одержання найбільшого прибутку, то ціль діяльності кредитного кооперативу — не одержання прибутку, а максимально можливе задоволення інтересів і потреб членів (одержання дрібного дешевого кредиту).

Наступною особливістю кредитних кооперативів є особливості управління. В акціонерних товариствах більша кількість голосуючих акцій дає відповідно більшу кількість голосів їх власникові. Кредитним кооперативам властивий більш демократичний характер управління. Поза залежністю від кількості і розміру пайових внесків на зборах пайовиків діє принцип — «один пай — один голос».

Остання особливість кредитних кооперативів пов'язана з фінансовими аспектами їхньої діяльності. Залежно від фінансово-господарського результату своєї діяльності, кредитні кооперативи повинні або розподілити прибуток, або покрити збиток.

Розподіл прибутку в кредитних кооперативах здійснюється двома шляхами: або у формі виплати відсотка на суму пайових внесків, або пропорційно вартості послуг, придбаних членом протягом року. Однак у кредитних кооперативах розмір відсотка на пайовий внесок строго обмежений і незначний, що ще раз підтверджує некомерційний характер діяльності кредитних кооперативів. Основна частина їхнього прибутку спрямовується в резервні фонди для посилення фінансової стійкості. Другого способу розподілу прибутку кредитних кооперативів (пропорційно вартості споживаних послуг протягом року) взагалі немає в інших суб'єктів ринку. Цей спосіб розподілу прибутку властивий тільки кредитним кооперативам.

На базі викладеного і ґрунтуються типові принципи діяльності кредитних кооперативів:

1. *Взаємодопомога.* Даний принцип припускає об'єднання суб'єктів, що знаходяться в подібних або однакових умовах, з метою залучення і розміщення фінансових ресурсів і приймають на себе зобов'язання по взаємній поручці. Мотивом таких дій є розрахунок на те, що членство в кооперативі буде сприяти вирівнюванню умов конкуренції, поліпшенню положення на ринку і більш повному задоволенню господарських і інших потреб при здійсненні діяльності.

2. *Самоврядування.* Означає, що засновники самі встановлюють і регулюють внутрішні взаємини в кооперативі, захищаючи його в такий спосіб від стороннього впливу. Пайовики самостійно визначають структуру і компетенцію керівних органів кооперативу (загальні збори, правління, спостережна рада), предмет його господарської діяльності. При цьому діє тверде правило, відповідно до якого кожному пайовику на загальних зборах при вирішенні питань надається тільки один голос.

3. *Взаємна відповідальність.* Засновники самі відповідають за долю організації. Спільна і солідарна відповідальність підвищує довіру до такої форми організації. При цьому треба відзначити, що початково така відповідальність була необмеженою, і лише в міру розширення і зміцнення капітальної бази кооперації вона стала

обмеженою, що, однак, не знизило особистої відповідальності кожного пайовика за своє підприємство.

4. *Відкритість*. Припускає, що право стати засновником кредитної кооперації надається будь-якій особі, що визнає законодавчі і статутні положення про кооперацію. Звідси випливає, що правом засновника можуть скористатися представники різних соціальних груп суспільства, як фізичні, так і юридичні особи.

5. *Локальна і регіональна орієнтація діяльності*. Припускає, що географічна сфера активності кооперативу обмежена з метою як найповнішого врахування потреб своїх засновників, що сприяє встановленню довірчих відносин між організацією і її пайовиком, так і неможливості для організацій кредитної кооперації виходу на національний фінансовий ринок.

Виділивши принципи діяльності кредитних кооперативів як кооперативних структур, необхідно розглянути кредитні кооперативи як кредитні структури. Так, якщо виходити з буквальної назви кредитних кооперативів, то можна вважати сферою їхньої діяльності кредитний ринок або ринок позичкових капіталів. Однак діяльність кредитних кооперативів не обмежується тільки кредитними операціями. Вони можуть здійснювати й інші банківські операції: депозитні, операції з цінними паперами і інші. У різних країнах перелік операцій, що дозволяються кредитним кооперативам, регулюється законодавством про банківську систему або спеціальними законодавчими актами про діяльність кредитної кооперації. Отже сфера діяльності кредитних кооперативів не обмежується тільки рамками кредитного ринку. Вони працюють і на інших секторах фінансового ринку та мають багато спільного з такими інститутами як комерційні банки, недержавні пенсійні фонди, страхові компанії.

При проведенні порівняльного аналізу, зокрема, діяльності кредитного кооперативу і комерційного банку можна виділити, що кооперативи можуть здійснювати три основні банківські операції — депозитні, кредитні і розрахункові. Однак між ними існують істотні відмінності. Насамперед, кредитні кооперативи не мають статусу банку. Таким чином, спектр послуг, що здійснюються кредитними кооперативами, набагато вужчий, ніж у комерційних банках.

Кредитні кооперативи і комерційні банки відрізняються організаційно-правовою формою функціонування. Так, кредитні кооперативи в Україні утворюються у формі кредитних спілок. Саме таку організаційно-правову форму закріплює Цивільний кодекс України і Закон України «Про кредитні спілки» [11]. А комерційні банки, у свою чергу, можуть бути створені в різних видах організаційно-правових форм — акціонерної, державної, кооперативної, приватної і змішаної.

Комерційний банк як будь-яка комерційна організація результатом своєї діяльності ставить одержання найбільшого прибутку. Кредитні кооперативи для продовження своєї діяльності також повинні працювати з прибутком. Він утворюється за рахунок різних джерел: різниці процентних ставок по видаваних кредитах і залучених внесках, комісійних зборів за розрахункові послуги, відсотків і дивідендів по придбаних цінних паперах. Однак для кредитного кооперативу одержання прибутку не є головною метою діяльності. Будь-який кредитний кооператив метою своєї діяльності має задоволення потреби членів у недорогих позикових коштах.

Порівняльний аналіз кредитних кооперативів і спеціальних фінансових інститутів, що працюють на грошовому ринку з заощадженнями населення, таких як пенсійні, страхові, інвестиційні компанії й інші показує, що в перерахованих організаціях робота з залучення вкладень є не основним, а додатковим, видом діяльності. Для них також є нетиповою кредитна справа як основа діяльності комерційних банків і кредитних кооперативів. Так, основою діяльності страхових компаній є страхова справа, пенсійних фондів — пенсійна справа, інвестиційних компаній — інвестиційна справа. У той же час спеціальні фінансові інститути ак-

тивно працюють на грошовому ринку, акумулюючи заощадження населення, і отримують від цієї діяльності певний дохід.

Проаналізувавши визначення кооперативу, які дані різними авторами в різні історичні періоди можна виділити найбільш важливі ознаки кооперативу, що дадуть змогу дати сучасне визначення кооперативу.

В основу дослідження даного питання покладений історичний метод, який допоможе виявити методологічні ознаки кооперативу та відобразити поетапно еволюцію кооперативної світової думки. Ось деякі визначення дані зарубіжними науковцями:

- кооператив як і товариства допомоги, професійні спілки та ощадні каси має на меті дати людям можливість уникати деяких із тих незручностей, які б у них виникали, коли б ці люди діяли поодиноці, і досягти вигод, яких вони інакше б не мали — Кінг [9, с. 12];

- істинною, чистою і повною кооперативною організацією буде та, яка ставить капітал у становище слуги, найманого робітника, зводить винагороду за користування капіталом до домовленого рівня, до фіксованого відсотка, і не залишає капіталові ніякої участі в прибутках, що мають розподілятися між членами кооперативного підприємства, працівниками і клієнтами пропорційно заробітній платі і послугам кожного з них — Холіок [5];

- кооперативом є об'єднання осіб — на противагу об'єднанням капіталів — для досягнення спільної мети — Крюгер [7, с. 22];

- кооперативна асоціація, на відміну від капіталістичного товариства, має ту суттєву властивість, що вона піклується про задоволення потреб, а не про отримання прибутку — Ш. Жид [10];

- кооператив є об'єднанням осіб з нефіксованою кількістю членів, що побудоване на принципах самодіяльності й демократичної рівноправності і яке має на меті допомогу своїм членам шляхом організації спільного виробничого чи розподільчого підприємства — І. А. Зассен [7, с. 30];

- кооперативами можна визнати лише ті організації спільного виробництва і спільних закупок (а також будівництва будинків та страхування), у яких прибуток, одержаний з клієнтів, або спрямовується до резервного капіталу підприємства чи на загальнокорисні справи, або повертається клієнтам у вигляді премії, відповідно до суми куплених ними товарів чи проведених з товариством операцій — Б. Лаверньє [12];

- кооператив — це об'єднання малозабезпечених представників переважно трудових класів, які прагнуть об'єднати малі поодинокі зусилля для досягнення економічних переваг великої сили — Шульце-Деліче [12, с. 5].

Кожне з цих визначень розкриває певний зміст даного поняття: економічна сторона — за Кінгом, роль капіталу — за Холіоком, визначення мети господарської діяльності кооперативних організацій — за Ш. Жид, розкриття специфіки розподілу фінансового результату в кооперативах, який визначається принципово іншою, ніж в інших господарських суб'єктів, метою господарської діяльності — за Лаверньє; особливості соціальної бази кооперативів — за Шульце-Деліче.

Ще слід проаналізувати визначення, що присутні в законодавстві країн світу. Так, згідно першого закону кооперації, який був прийнятий у 1889 році в Німеччині, кооператив — це товариство з необмеженим числом членів, яке повинно сприяти господарству або промислу своїх членів шляхом спільного підприємства [13, с. 65]. Згідно із Законом «Про кооперативні товариства і їхні спілки», який був затверджений резолюцією Всеросійського кооперативного з'їзду 1908 року та прийнятий постановою Тимчасового уряду у 1917 році кооператив — це товариство зі змінним складом та капіталом, яке, діючи під особливою фірмою, має на меті сприяння матеріальному та духовному добробуту своїх членів шляхом спільної організації різного роду господарських підприємств або праці всіх членів [11, с. 177]. А Закон «Про кооперативи»,

що діяв у західних областях України, так як вони входили до складу Польщі, де саме поширювався даний закон, визначав кооператив як об'єднання необмеженого числа осіб із змінним капіталом та складом, що має на меті підносити заробіток чи господарство членів веденням спільного підприємства [3, с. 9].

А. А. Конігін, який проводив дослідження кооперативів у США, відзначив, що кооперативом вважають добровільну організацію, члени якої на основі спільної власності забезпечують себе необхідними послугами і не прагнуть при цьому до комерційної вигоди (отримання прибутку не є ціллю даного утворення) [2, с. 152]. Більшість ознак, що наводяться в даному визначенні кооперативу, знайшли своє підтвердження і в інших дослідників кооперації США [8, с. 101—104]. Однак слід відзначити, що поняття спільної власності в даному твердженні не є вдалим, так як члени-пайовики мають право на внесену ними частку паю, і можуть розпоряджатися нею за своїм бажанням — частково або повністю її забрати з пайового фонду кооперативу, тому кооперативну власність краще трактувати як об'єднану приватну. А накопичена впродовж діяльності кооперативу власність і буде вважатися колективною.

В Італії законодавчо закріплено, що головною ціллю кооперативу є взаємодопомога [8, с. 154]. У цій країні товариства зі змінним капіталом називаються кооперативами, які здійснюють свою діяльність для задоволення економічних, соціальних і культурних потреб своїх членів. У Швеції кооперативом вважається підприємство, яке здійснює економічну діяльність та засноване на засадах самопомоги, а також безпосередньо враховує потреби та економічні інтереси своїх членів [2, с. 28].

Законодавство Німеччини визначає взаємодопомогу як особливу головну мету в створенні кооперативу, а не отримання прибутку [14, с. 112]. Кооператив у Франції — це особлива форма об'єднання людей із змінним членством і змінним капіталом на основі цивільного права. За основну мету кооперативу вважається стати агентом для членів-пайовиків у реалізації певного спектру економічних функцій, які направлені на задоволення потреб членів-пайовиків, без комерційного інтересу.

Такі міжнародні організації, як Міжнародна організація праці (МОП) та Міжнародний кооперативний альянс (МКА) поширили наступні визначення кооперативу, які стали базовими на міжнародному рівні. Згідно до визначення Міжнародної організації праці, кооператив — це асоціація осіб, які об'єднуються на добровільних засадах для досягнення спільної мети шляхом створення організації з демократичним управлінням [8, с. 4]. Відповідно до статуту Міжнародного кооперативного альянсу, кооператив — це асоціація осіб або товариств, незалежно від їх правового статусу, що заснована на взаємодопомозі та відповідає кооперативним принципам, і яка має на меті покращення економічного і соціального становища своїх членів [6, с. 193].

Отже, ми бачимо велику кількість варіацій визначень кооперативу як особливої форми господарювання. У одних авторів головними ознаками кооперативів виступають добровільність членства та демократичність в управлінні, в інших — розподіл результатів господарської діяльності та вторинність капіталу, у третіх — акцент на відкритості кооперативних організацій, у четвертих — акцентується увага на особистій участі в господарській діяльності та управлінні, у п'ятих — соціальні цілі, які мають вирішити кооперативи, у шостих — кооперативи виступають як організації взаємодопомоги, які допомагають отримувати певні господарські вигоди від об'єднання (скорочення витрат, підвищення продуктивності праці) і так далі. Однак тільки деякі дослідники дають комплексне та вичерпане визначення даного явища.

Висновки. Провівши широкий та детальний аналіз визначень кооперативу різними авторами в різні періоди вітчизняний науковець В. В. Гончаренко запропонував, з нашої точки зору, лаконічне та вичерпане визначення кооперативу, яке

підкреслює індивідуальність соціально-економічної природи кооперативу, як певної організаційно-правової форми. Отже, згідно В. В. Гончаренка, кооператив — це відкрите демократичне об'єднання осіб з метою самозабезпечення необхідними послугами, яке здійснює господарську діяльність на неприбуткових засадах в інтересах своїх членів, що є його рівноправними користувачами-власниками. Кооператив має особливий правовий статус неприбуткового (непідприємницького) товариства, діяльність якого регулюється кооперативним законодавством [3, с. 24]. Дане визначення складається з двох частин: у першій частині ми можемо побачити організаційно-економічну сторону кооперативу, а у другій — юридичний статус та правова база діяльності цієї унікальної господарсько-громадської організаційно-правової форми самопомоги населення. Даний підхід демонструє в найстислішій формі найважливіші ознаки кооперативу і дозволяє дане визначення пристосувати до практичної діяльності як в економічній, так і в юридичній сферах. З цим визначенням не варто не погодитись. Лаконічність та універсальність даного визначення заслуговують на увагу як науковців, так і практиків та політиків при розробці законодавства в даній сфері та втіленням у життя всіх аспектів даного процесу.

Так як кредитна спілка є тим самим кредитним кооперативом, то можна визначити її як добровільну некомерційну організацію, якій властиві демократичні принципи управління, яка поєднує на основі членства фізичних та юридичних осіб та спеціалізується на наданні фінансової допомоги своїм членам шляхом надання їм ощадно-позикових послуг.

Література

1. *Анцыферов А. Н.* Центральные банки кооперативного кредита / А. Н. Анцыферов. — М.: Общество купцов и промышленников России, 2005. — 360 с.
2. *Волков А. М.* Швеция: социально-экономическая модель: Справочник / А. М. Волков. — М.: Мысль, 1991. — 189 с.
3. *Гончаренко В. В.* Концепція неприбуткової природи кооперативів. / В. В. Гончаренко // Збірник наукових праць учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми розвитку споживчої кооперації України в ринковому середовищі». Ч. I. — Львів: Коопосвіта, 1998. — С. 131—138.
4. *Жид Ш.* Двенадцать преимуществ кооперации. // Кооперативная хрестоматия: Сб. стат. и речей о кооперации; под ред. Е. Ленской. — Б-ка кооператора / Ш. Жид. — М.: Издание Всероссийского Центрального Союза Потребительных Обществ, 1919. — № 89. — 130 с.
5. *Зассен И. А.* Развитие теории кооперации / И. А. Зассен; пер. с нем. — Харьков: Союз, 1920. — 137 с.
6. *Зіновчук В. В.* Організаційні основи сільськогосподарського кооперативу / Віталій Володимирович Зіновчук. — К.: Логос, 1999. — 254 с.
7. *Коньгин А. А.* Фермерское хозяйство США / А. А. Коньгин; под ред. В. Ф. Башмачникова. — М.: Агропромиздат, 1989. — 207 с.
8. Кооперативне право: підручник для студ. вузів / [Семчик В. І., Бабенко М. П., Волик М. П. та ін.; В. І. Семчик (ред.)]. — К.: Ін Юре, 1998. — 332 с.
9. Кредитні споживчі кооперативи Росії [Автора не зазначено] // Бюлетень кредитних спілок України. — 2007. — № 2. — С. 31—40.
10. *Пекарский В. Ф.* О кооперации / В. Ф. Пекарский. — СПб.: В. Я. Александровский [1909]. — 67 с.
11. Положение о кооперативных товариществах и их союзах / Постановление Временного правительства от 20 марта 1917 г.
12. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия / [гл. ред. Д. М. Румянцев]. — М.: Советская энциклопедия, 1975. — 368 с.
13. *Хвостов Б. Н.* Кооперативное движение // Экономическая энциклопедия: Полит. экономия. — М., 1975. — 364 с.
14. *Hesselbach W.* Co-operative Enterprise in West Germany. / W. Hesselbach. — Frankfurt, 1966. — 210 p.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2011 р.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті проаналізовано стан оплати праці в освіті та виокремлено його негативні сторони. Наведено результати соціологічної оцінки системи оплати праці у вищому навчальному закладі, що дозволило визначити шляхи удосконалення організації заробітної плати. Запропоновано напрями удосконалення системи оплати праці в освіті.

В статье проанализировано состояние оплаты труда в образовании и выделены его негативные стороны. Представлены результаты социологической оценки системы оплаты труда в высшем учебном заведении, которые позволяют определить пути совершенствования организации заработной платы. Предложены направления совершенствования системы оплаты труда в образовании.

In article the payment condition in formation is analysed and its negative sides are allocated. Results of a sociological estimation of system of payment in a higher educational institution which allow to define ways of perfection of the organization of a salary are presented. Directions of perfection of system of payment in formation are offered.

Ключові слова: Оплата праці, Єдина тарифна сітка, діапазон тарифної сітки, тарифна ставка, перміювання.

Ключевые слова: Оплата труда, Единая тарифная сетка, диапазон тарифной сетки, тарифная ставка, премирование.

Keywords: Payment, the Uniform scale of charges, a range of a scale of charges, the tariff rate, awarding.

Вступ. У забезпеченні сталого економічного розвитку країни та інноваційного розвитку економіки освітня галузь, і перш за все, вища освіта відіграють виключно важливе значення, оскільки саме в системі вищої освіти формується висококваліфікований трудовий потенціал. Виходячи з цього, в структурі державної кадрової політики пильна увага має приділятися формуванню ефективної системи оплати та стимулювання праці у вищій освіті для забезпечення зацікавленості викладацьких та наукових кадрів у підвищенні якості освітніх послуг.

Проблеми оплати праці та стимулювання у галузі освіти, яка належить до бюджетної сфери висвітлено у роботах М. Волгіна, О. Грішної, А. Колота, Г. Кулікова, А. Ломоносова, Н. Лук'янченко, О. Цимбалюк та інших науковців. У той же час, ситуація, що склалася в цій галузі щодо стимулювання персоналу, є вкрай загостреною і потребує подальшого вивчення та оптимізації.

Постановка завдання. Метою статті є виокремлення негативних рис у системі оплати праці у вищій освіті та розробка напрямів її удосконалення задля забезпечення мотивованості працівників галузі.

Результати дослідження. Оплата праці у вищих навчальних закладах здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС) розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, яка затверджена відповідною Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298. Даний документ не лише встановлює тарифні коефіцієнти за кваліфікаційними розрядами, що визначають основну заробітну плату, але й

визначає порядок визначення доплат, надбавок, матеріальної допомоги на оздоровлення та премій працівникам вищих навчальних закладів.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22.02.2008 р. № 74 з 1 вересня 2008 р. впроваджено в дію III етап ЄТС. Однак, слід зазначити, що зараз визначення тарифних ставок та посадових окладів працівникам бюджетної сфери та вищої освіти, зокрема, відбувається виходячи з 625 грн, у той час, як у цілому в економіці рівень мінімальної заробітної плати, що враховується при визначенні тарифної ставки I розряду перевищує 900 грн. Така ситуація призводить до встановлення низького рівня оплати праці освітян та «зрівнялівки» в сфері оплати праці, оскільки працівники з 1 по 7 кваліфікаційні розряди отримують однаковий розмір оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати.

Аналіз даних Державного комітету статистики та Донецького обласного управління статистики дозволяє стверджувати, що рівень оплати праці в освіті значно нижче, ніж у цілому по економіці (рис. 1). При цьому спостерігається цікава тенденція: незважаючи на те, що в цілому в Донецькій області рівень оплати перевищує загальноукраїнський показник, середня плата в освіті Донецької області нижче, за середньогалузевий рівень в цілому по Україні.



Рис. 1 Динаміка середньої заробітної плати в освіті та економіці у 2005—2010 рр.

Низький рівень оплати праці у вищій освіті негативно позначається на мотивації працівників, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної зайнятості, обумовлює відтік висококваліфікованих кадрів в інші сфери економіки [4, с. 462]. Крім того, відбувається старіння кадрового потенціалу вищої школи через низьку мотивацію молоді залишитися працювати в вищих навчальних закладах.

Разом з низьким рівнем оплати праці у вищій освіті має місце ряд недоліків в організації оплати праці. Так, рівень оплати праці не відповідає складності, відповідальності та емоційності напруженості праці науково-педагогічних працівників, вимогам, що пред'являються до них. Недоліком в оплаті праці науково-педагогічних працівників є невідповідність рівня оплати праці, тій значущості, яку має продукування та збереження знань для інноваційного розвитку держави [2, с. 107—112].

З метою виявлення проблем у сфері оплати праці та матеріального стимулювання було проведено анкетування працівників одного з факультетів вищого навчального закладу III—IV рівнів акредитації. Опрацювання результатів опитування дозволило зробити наступні висновки.

На думку більшості респондентів (57%), у системі оплати праці, що використовується в університеті, незрозумілі деякі моменти. При цьому, слід зазначити, що такої точки зору дотримується приблизно 90% опитаного навчально-допоміж-

ного персоналу. 32 % респондентів вважають систему оплати праці простою, зрозумілою й доступною, а 7 % — складною й незрозумілою.

Ступінь задоволеності опитаних працівників факультету розміром заробітку представлено в табл. 1.

Таблиця 1

**СОЦІОЛОГІЧНА ОЦІНКА СТУПЕНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ
РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛУ РОЗМІРОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Категорія Персоналу ВНЗ	Зовсім не задоволений	Скоріше не задоволений, ніж задоволений	Скоріше задоволений, ніж не задоволений	Задоволений частково	Задоволений повністю
Навчально-допоміжний персонал	38,8	44,4	11,1	5,7	0
Асистенти	25	25	0	50	0
Старші викладачі	14,5	28,5	28,5	28,5	0
Доценти	28	36	18	15	3
Професори	50	0	0	50	0

З усіх опитаних, про повну задоволеність розміром заробітку заявив усього 1 респондент, що безумовно є показовим індикатором.

Оцінюючи залежність заробітку від витрат і якості праці 72 % опитаних указали на те, що заробіток нижче витрат і якості праці, тільки 10 % указали на їхню відповідність (причому серед навчально-допоміжного персоналу й професорів таких не виявилось взагалі), а 18 % не змогли визначитися з даною залежністю. Жоден з працівників не вказав, що заробіток перевищує витрати і якість його праці.

Відповіді респондентів на запитання анкети «Яка з наведених нижче ситуацій найбільш типова для Вашої родини в останні півроку?» розподілилися наступним чином (табл. 2).

Таблиця 2

**ОЦІНКА РЕСПОНДЕНТАМИ
СВОГО МАТЕРІАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ, % ДО КІЛЬКОСТІ ОПИТАНИХ**

	Доводиться жити від зарплати до зарплати, і часто потрібно позичати гроші на саме необхідне	На звичайні витрати вистачає, але придбання товарів тривалого користування викликає труднощі	Покупка товарів тривалого користування не викликає труднощів	Практично ні в чому собі не відмовляю	Важко відповісти
Навчально-допоміжний персонал	10,29	14,71	1,47	0	0
Асистент	4,41	7,35	0	0	0
Старший викладач	1,47	8,82	0	0	0
Доцент	1,47	42,65	2,94	0	1,47
Професор	1,47	0	1,47	0	0
Усього	19,12	73,53	5,88	0	1,47

З отриманих даних видно, що основній частини працівників заробітної плати вистачає лише на звичайні витрати (73 % опитаних) й усього майже у 6 % респондентів покупка товарів тривалого користування не викликає труднощів.

При оцінці об'єктивності існуючої оцінки праці більшість респондентів (практично 40 %) затрудилися дати відповідь. Приблизно однаковою була кількість позитивних і негативних відповідей, однак все-таки негативних на 1 було більше.

Респондентам було запропоновано назвати прояви несправедливої оцінки праці, але з опитаних відповідь на це питання дали всього 17 %. На їх думку несправедливість оцінки праці виражається насамперед у невисокій заробітній платі, її невідповідності витратам праці.

Виходячи з результатів опитування стає можливим запропонувати деякі пропозиції з удосконалення системи оплати праці у вищих навчальних закладах:

1. Враховуючи значущість результатів праці професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів для економіки країни (у плані підготовки фахівців високої якості, проведення науково-дослідних робіт та їх впровадження), слід домогтися строгого дотримання п. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту», що передбачає встановлення середніх окладів викладачам вузів III і IV рівнів акредитації на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості (при цьому, вважаємо за доцільне враховувати рівень середньої зарплати в промисловості не в цілому по Україні, а по регіону, у якому знаходиться вищий навчальний заклад).

У зв'язку з цим, першочерговим заходом повинне стати вдосконалення механізму фінансування витрат вузів на оплату праці й порядку формування фонду оплати праці. При встановленні на державному рівні розміру бюджетного фінансування вищої освіти (і оплати праці працівників вузів зокрема), а також розподілі коштів отриманих вузом від надання платних освітніх послуг необхідно формувати ресурсну основу забезпечення дотримання законодавчо встановлених державних гарантій в оплаті праці професорсько-викладацького складу.

2. Мінімальний розмір посадового окладу викладача вищого навчального закладу (мінімальну тарифну ставку) необхідно встановлювати таким чином, щоб він перевищував (на 15—20 %) рівень законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, тому що викладацька діяльність у вузах III і IV рівнів акредитації, повинна здійснюватися паралельно з науковою, що вимагає від працівника додаткових специфічних витрат, невластивих наприклад, практичним працівникам у промисловості.

3. Беручи до уваги різну специфіку праці викладачів та інших працівників вузів (адміністративно-управлінського, допоміжного персоналу) не доцільним є включення даних працівників у єдину тарифну сітку.

4. За кожною посадою керівників та викладачів вищих навчальних закладів раціонально передбачати вищу посадову ставку, що дозволяє добитися гнучкості оплати праці працівника залежно від результатів його конкретної праці. Дана оцінка, а, отже, і встановлення конкретного посадового окладу, повинна проводитися на основі розроблених і затверджених на рівні навчального закладу критеріїв оцінки результативності праці працівника.

5. Оклади адміністративно-управлінського й допоміжного персоналу вищих навчальних закладів слід встановлювати залежно від складності й особливостей їх праці з урахуванням значущості сфери освіти в економіці (тобто їхні посадові оклади повинні бути не нижче середніх по промисловості).

6. Розміри доплат за наявність ученого звання і ступеня повинні встановлюватися фіксовано, а не із зазначенням їх граничного значення (наприклад, доплата за вчений ступінь кандидата наук — 15 %, а не до 15 % посадового окладу), тому що при встановленні розміру доплати в рамках запропонованого діапазону неможливо добитися об'єктивності й обґрунтованості.

7. З метою підвищення питомої ваги викладачів із вченим ступенем необхідно забезпечити їх матеріальну зацікавленість у захисті дисертацій (або шляхом встановлення більш значної різниці в окладах викладачів зі ступенем і без, або шляхом збільшення надбавки за наявність вченого ступеня).

8. Для стимулювання ефективного виконання професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів своїх методичних, наукових, організаційних

обов'язків доцільно активно використовувати механізм преміювання працівників (у рамках фонду оплати праці, формованого за рахунок позабюджетних коштів слід створити фонд преміювання). Наприклад, преміювання можна здійснювати за такими напрямками: написання монографії, навчального посібника з грифом Міністерства освіти та науки, молоді та спорту України, преміювання керівника й відповідального виконавця держбюджетної НДР, особливі досягнення в організаційно-методичній роботі, організацію й проведення Всеукраїнських студентських олімпіад, конференцій, міжнародних науково-практичних конференцій, ефективну роботу зі студентами тощо.

У багатьох роботах з досліджуваної тематики наголошується на недоліках ЄТС [3, с. 69; 4, с. 468], отже вкрай необхідним вважаємо реформування цього елементу організації оплати праці. При реформуванні ЄТС у вищій освіті в Україні, на нашу думку, слід урахувати рекомендації відомого російського науковця у сфері оплати праці Н. А. Волгіна [1, с. 116—120]:

1. Доцільно додати ЄТС більш ліберальну й гнучку основу. Слід замінити положення, що забороняють навіть при наявних фінансових ресурсах робити перерозподіл коштів і грошових потоків у більш ефективних напрямках.

2. Слід додати тарифній сітці більше гнучкості й еластичності. Для цього поряд з обов'язковими компонентами й вимогами (ставка першого розряду не може бути нижче мінімальної заробітної плати, дотримання крайніх співвідношень в оплаті праці) дати можливість самим організаціям і галузевим Міністерствам завершувати побудову ЄТС (визначати кількість кваліфікаційних груп, значення міжрозрядних коефіцієнтів і т.і.). Таким чином, схема побудови індивідуальної тарифної сітки може виглядати так: держава задає рамкові загальні умови оплати праці (ЄТС), потім регіони й галузеві міністерства їх конкретизують з урахуванням своїх особливостей, а самі організації надають тарифній сітці остаточний і завершений вигляд.

3. Скорочення розриву в оплаті праці між першим і останнім розрядами ЄТС. Однак, скорочувати диференціацію не можна чисто арифметично. Наслідки можуть бути непоправними, зокрема, і без того низька стимулююча роль заробітної плати в бюджетній сфері впаде до неприпустимих меж. Тому, скорочення диференціації в оплаті праці між крайніми розрядами ЄТС повинно супроводжуватися паралельним скороченням кількості розрядів й адекватним (істотним) підвищенням розміру ставки першого розряду.

Висновки. У цілому, врахування розглянутих пропозиції при організації оплати праці у сфері вищої освіти буде сприяти підвищенню рівня матеріального добробуту працівників освіти, їх мотивованості, збереженню кадрів у галузі. Як наслідок, зросте якість освітніх послуг та економіка держави буде забезпечуватися фахівцями, що володіють сучасними знаннями та здатні забезпечити її зростання.

Література

1. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н. А. Волгин. — М.: Экзамен, 2004. — 224 с.
2. Ломоносов А. В. Концептуальные основы развития системы управления оплатой труда в высшем образовании / А. В. Ломоносов // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 4. — С. 106—114.
3. Савкова С. Удосконалення оплати праці в бюджетній сфері: аналіз результатів опитування / С. Савкова, Ю. Спасенко // Справочник економіста. — 2008. — № 6. — С. 69—73.
4. Цимбалюк О. С. Організація заробітної плати працівників бюджетної сфери: проблеми, напрями удосконалення / О. С.Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип: у 3 т. — К.: КНЕУ, 2010. — Т.2. — С. 460—470.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2011 р.

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ, НАПРАВЛЕННЫЙ НА ПРЕОДОЛЕНИЕ БЕДНОСТИ

В статье рассмотрены вопросы изменения уровня и качества жизни населения Азербайджанской Республики в зависимости от экономического роста. Путем сравнительного анализа данных по странам СНГ показано, что при соответствующей государственной политике плоды экономического роста привели к существенному снижению бедности в Азербайджане.

У статті розглянуто питання зміни рівня і якості життя населення Азербайджанської Республіки залежно від економічного зростання. Шляхом порівняльного аналізу даних за країнами СНД показано, що за відповідної державної політики результати економічного зростання призвели до суттєвого зниження бідності в Азербайджані.

The article deals with the issues of changes in the living standards and quality of life of people in Azerbaijan Republic depending on the economic growth. The comparative analysis of the CIS's countries' data shows that the economic growth under the efficient policy led to the considerable decrease in the poverty in Azerbaijan.

Ключевые слова: уровень и качество жизни, экономический рост, бедность.

Ключові слова: рівень і якість життя, економічне зростання, бідність.

Key words: living standards and quality of life, economic growth, poverty.

Введение. В результате развала СССР и отказа от административно-командной экономики, в процессе перехода к свободному рынку Азербайджан, как и многие бывшие советские республики, столкнулся со следующими проблемами:

- реальные доходы большинства населения существенно сократились;
- повысился уровень бедности и безработицы;
- резко увеличилась дифференциация доходов населения.

Ситуация еще более усугубилась из-за военного конфликта с Арменией, в результате чего около 1 млн вынужденных переселенцев остались без средств существования и потеряли кров. Как следствие падения денежных доходов и сокращения занятости, снизился уровень жизни населения, а качество жизни большинства оказалось под разрушительным прессом борьбы за выживание. Страна стала выходить из тяжелой социально-экономической ситуации лишь благодаря началу эксплуатации своих богатых нефтегазовых месторождений.

Результаты исследования. Успешная нефтяная стратегия правительства Азербайджана привела к стремительному росту макроэкономических показателей страны. Начиная с 2003 года, рост ВВП измерялся ежегодно в интервале от 9 до 35 %. ВВП на душу населения достиг 4,874 долларов США в 2009 г., что означает пятикратный рост по сравнению с уровнем 2003 г. Расходная часть бюджета страны выросла с 1,1 млрд в 2001 г. до 12,5 млрд манатов в 2010 году.

Аккумулированные в Нефтяном Фонде Азербайджана средства достигли 28 млрд дол. США, что более чем в 6 раз превышает размер внешнего долга стра-

ны. В этой ситуации государство начало проводить политику постепенного увеличения заработной платы и социальных трансфертов, что позволило перераспределить вырученные от экспорта энергоносителей средства среди широких слоев населения. Так, в течение десятилетия 2000—2010 гг. минимальная зарплата выросла на 7800 %, с 1,1 манатов до 85 манатов в сентябре 2010 года. Минимальная зарплата (МЗП) в Азербайджане — это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда. Особенно показательным стало увеличение МЗП в Азербайджане за последние 4 года (табл. 1).

Таблица 1

ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЯ МЗП В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

Дата	Размер МЗП (в манатах)
сентябрь 2010	85
август 2008	75
январь 2008	60
февраль 2007	50
2006	35

Последовательное повышение МЗП является также ответным шагом призыву профсоюзов Евразийского Экономического Сообщества (в ЕврАзЭС созданный в 2001 г. вошли Россия, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Таджикистан и Узбекистан; в качестве наблюдателей — Армения, Молдова и Украина), представители которого выступают с требованием, что государства, входящие в сообщество, должны гарантировать МЗП, превышающий прожиточный минимум.

Прожиточный минимум (ПМ) в Азербайджане вводится ежегодно указом Президента страны и вычисляется Госкомитетом по Статистике в конце текущего года. ПМ в Азербайджане с 1 января 2010 г. в среднем на душу населения составляет 87 манатов. В соответствии с законом «О Прожиточном Минимуме в Азербайджане», величина ПМ представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей минимальные набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы. Динамика изменения ПМ в Азербайджане отражена в табл. 2.

Рост с уровня 2006 года составил 64 %.

Основные положения, определяющие порядок формирования минимальной потребительской корзины и применение прожиточного минимума, установлены Законом Азербайджанской Республики «О минимальном уровне жизни» от 5 октября 2004 г.

Таблица 2

**ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЯ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА
В АЗЕРБАЙДЖАНЕ С 2006 ПО 2011 гг.**

Год	ПМ на душу населения	ПМ трудоспособного населения	ПМ пенсионеров	ПМ детей
2011	95	102	72	76
2010	87	96	68	72
2009	84	92	65	69
2008	70	79	55	59
2007	64	70	49,7	52,4
2006	58	61	45	47

При международном сопоставлении с 2004 г. МЗП в Азербайджане увеличилась более 7 раз, в России 7,2 раза, в Беларуси в 3,1 раза, в Молдавии в 6 раз, в Казахстане и Армении в 2,3 раза. Размер минимальных зарплат на январь 2010 года в международном сопоставлении отражен в табл. 3.

Таблица 3

**МИНИМАЛЬНЫЕ ЗАРПЛАТЫ В СТРАНАХ СНГ НА ЯНВАРЬ 2010 г.
(АЗЕРБАЙДЖАН — ДАННЫЕ ЗА СЕНТЯБРЬ 2010 г.)**

Страна	МЗП в национальной валюте	В эквиваленте долларов США
Азербайджан	85 манатов	\$ 106
Армения	30.000 драмов	\$ 79
Беларусь	258.600 белорусских рублей	\$ 90
Казахстан	14.952 тенге	\$ 101
Кыргызстан	500 сомов	\$ 11
Молдавия	600 лей	\$ 49
Россия	4.330 рублей	\$ 143
Таджикистан	60 сомони	\$ 14
Украина	744 гривны	\$ 93

Разрыв между МЗП и ПМ сокращается во всех странах, но наиболее весомые результаты достигнуты в Казахстане, Украине и Азербайджане. Показатели по МЗП Азербайджана, как и других стран, входящих в СНГ, существенно уступают странам Евросоюза.

По данным EUROSTAT, самая маленькая МЗП в Болгарии — 123 € (172 \$ по курсу на 09.11.2010), в Румынии 142 € (198 \$), в Литве 232 €, в Латвии 254 €, в Эстонии 278 €. Среди новых членов высокие МЗП в Мальте 655 € и Словении 597 €. Наибольшие же МЗП в странах Евросоюза имеют Люксембург (1.683 €), Ирландия (1.462 €) и Нидерланды (1.498 €). В США МЗП составляет 872 €. В таких странах, как Италия, Австрия, Швейцария, Дания, Норвегия, Швеция, Финляндия и Исландия нет установленной минимальной зарплаты. В этих странах МЗП определяется путем переговоров между социальными партнерами, на уровне предприятия или на уровне отдельных контрактов.

Исследование Международной Организации Труда (МОТ), охватывающее 63 страны мира, в том числе 25 развитых, 12 стран переходного периода (некоторые страны Европы и СНГ) и 26 развивающихся стран, показывает, что во многих странах минимальная зарплата намного меньше, чем реально выплачиваемая средняя зарплата. По данным Госкомстата Азербайджана за 9 месяцев 2010 г. средняя зарплата в Азербайджане выросла на 6,6 % в годовом исчислении и достигла 319 манатов, или 399 \$ по среднему обменному курсу 0,8 маната за 1 доллар США. Средняя зарплата за последние годы увеличивалась ежегодно и выросла с уровня 41 манат (2000 г.) до 319 манат, что в процентном отношении составляет 780 % роста. Если сравнить с показателями стран СНГ, то в пересчете на доллары в июле 2010 года средняя зарплата в России составила 695 \$, в Казахстане — 558 \$, в Беларуси — 433 \$, в Армении — 307 \$, в Украине — 300 \$, Молдавии — 243 \$, в Кыргызстане — 157 \$ и в Таджикистане — 79 \$. В 2010 году МЗП в Азербайджане составляет 27 % от средней зарплаты по стране, и этот показатель требует от правительства последовательных действий по существенному увеличению размера МЗП в ближайшие годы. В первом приближении приемлемым видится уровень МЗП как минимум в 40 % от средней зарплаты.

А в перспективе необходимо стремиться к пределу 60 % от средней зарплаты, что по Европейской Хартии во многих развитых странах Европы считается чертой соотношения.

В настоящее же время при рассмотрении масштабов бедности в Азербайджане используется абсолютная концепция измерения бедности, основанная на соответствии доходов населения установленному минимуму средств существования, а именно ПМ. По данным Госкомстата Азербайджана уровень бедности в стране снизился с 49 % в 2001 г. до 11 % в 2009 г. Эти данные согласуются с исследованием «Отчет об оценке уровня жизни в Азербайджане» за 2010 г. Всемирного Банка. В отчете Всемирного Банка отмечается, что уровень бедности к началу 2001 г. в Азербайджане превысило 49 % и к 2008 году наметилось снижение до уровня 15,8 %. Основную долю (до 67 %), составляющих снижения уровня бедности (на 34 пункта) обеспечило увеличение среднедушевого потребления.

В частности, в Азербайджане коэффициент Джини, характеризующий неравенство доходов населения, снизился на 15 % с 36,5 % в 2001 г. до 31 % в конце 2008 г. Децильный коэффициент дифференциации, характеризующий степень социального расслоения и показывающий во сколько раз минимальные доходы 10 % наиболее обеспеченного населения превышают максимальные доходы 10 % наименее обеспеченного населения, уменьшился с 13,1 раза в ноябре 2000 года до 6,0 раза в конце 2007 года. Наблюдалось существенное снижение коэффициента фондов, отражающего соотношение между средними уровнями денежных доходов 10 % населения с самыми высокими и 10 % населения с самыми низкими доходами, до значения 17 раз к 2008 году.

По данным Статкомитета СНГ, подготовленным на основе годовых отчетов и специальных выборочных обследований, в Азербайджане, как и в других странах Содружества, наметилось замедление процесса поляризации работающих по уровню заработной платы.

Плоды экономического роста в Азербайджане были направлены правительством на снижение масштабов бедности и коснулись как городского, так и сельского населения. Отметим при этом, что результаты были асимметричны, поскольку при относительно небольшом росте потребления в сельской местности наибольшую пользу получило население с наименьшими доходами. В отличие от этого в городской местности наблюдался более существенный рост потребления направленный в основном на повышение благосостояния средних и высокообеспеченных слоев.

По статистике 2008 года около 51 % малоимущего населения, а также 45 % численности всего населения живут в сельской местности. При этом в 2001 году менее 40 % малоимущих были жителями сельской местности. Снижение уровня жизни жителей села привело демографическим изменениям, массовому оттоку населения как в Баку и окрестности, так и за границу преимущественно в Россию, Турцию и Украину. Правительство путем развития фермерских хозяйств, микрокредитования и другими стимулирующими мерами старалось удержать ситуацию. Тем не менее, несмотря на развитие регионов и создание значительного количества новых рабочих мест, уровень и качество жизни населения в сельской местности и в регионах в целом пока не удовлетворяет большую часть населения, предпочитающего искать лучшую жизнь вдали от родного очага. По данным Госкомстата Азербайджана и результатам «Опроса оценки уровня жизни населения», проведенного в 2008 г. по методологии Всемирного Банка, черта бедности уменьшилась, и большая часть населения сосредоточилась вокруг черты бедности.

При рассмотрении результатов исследования 2008 года заметим, что увеличение на 10 % черты бедности приводит к росту уровня бедности на 4,6 %. При уменьшении на 10 % черты бедности уровень бедности снижается на 4,8 %. Поэтому

увеличение (уменьшение) на 10 % потребления домохозяйств может привести к снижению (росту) уровня бедности до 30 %. Наоборот, увеличение черты бедности на 10 % в 2001 году могло увеличить уровень бедности только на 12 %. В качестве исходных использованы показатели черты бедности для 2001 года в размере 120,000 AZM (старых азербайджанских манатов, 5000 AZM = 1 АYN-новых азербайджанских манатов). В качестве черты бедности рассматривается прожиточный минимум.

Таблица 4

**ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ СРЕДНЕДУШЕВОЙ БЕДНОСТИ
ПО ФИКСИРОВАННОЙ ЧЕРТЕ БЕДНОСТИ**

		2008	2001	
	Уровень бедности (po)	Изменение с фактического уровня, %	Уровень бедности (po)	Изменение с фактического Уровня, %
Фактический уровень	15,8	0,0	49,9	0,0
+ 5 %	18,8	17,9	52,9	5,9
+ 10 %	21,4	34,6	56,0	12,1
+ 20 %	27,1	70,2	61,3	22,8
- 5 %	13,2	- 17,0	46,2	- 7,4
- 10 %	11,0	- 31,0	42,7	- 14,6
- 20 %	7,3	- 54,5	33,2	- 33,5

За рассматриваемый период наметилось существенное снижение глубины бедности и остроты бедности. Результаты исследования Всемирного Банка «Отчет об оценке уровня жизни в Азербайджане» свидетельствуют о том, что черта бедности за 2001—2008 годы снизилась в 4 раза. Показатель глубины бедности, характеризующий в среднем насколько удалены малоимущие от черты бедности, снизился и это свидетельствует о том, что малоимущие сосредоточены вблизи черты бедности и чувствительны к мерам по их поддержанию. Острота бедности характеризует уровень неравенства среди малоимущих и этот показатель также заметно снизился, при этом для городского населения снижение глубины и остроты бедности более существенны.

Заработная плата и адресная социальная помощь являются основными источниками доходов малоимущих в Азербайджане. В этой ситуации важное значение приобретает размеры денежных доходов населения, находящегося у черты бедности. Несмотря на то, что государством директивно устанавливается предел, ниже которого заработная плата не должна быть, в Азербайджане удельный вес работников с заработками ниже установленного минимума повысился с 1,4 % в 2001 году до 2,9 % в 2007 г. А 6,9 % работников к началу 2008 года получали зарплату ниже прожиточного минимума. Эти данные подчеркивают необходимость дальнейшего усовершенствования как законодательной базы, направленной на установление соответствующих нормативных актов и механизмов их осуществления, так и развития программы адресной социальной помощи и создания новых рабочих мест для улучшения уровня и качества жизни малоимущих слоев населения. Соответствующие обязательства приняло на себя правительство страны подписанием в 2000 г. Декларации Тысячелетия ООН и принятием инициативы Цели Развития Тысячелетия. При содействии ПРООН правительство страны успешно реализовало «Государственную Программу по сокращению бедности и экономического развития на 2003—2005 годы».

В 2008 г. была утверждена вторая программа по преодолению бедности — «Государственная Программа по сокращению бедности и устойчивого эконо-

мического развития на 2008—2015 гг.», более полно отражающая цели и задачи по стране и скоординированная с другими осуществляемыми параллельно программами, а также охватывающая на базе участия и мониторинга как правительство Азербайджана, так и международные организации и гражданское общество.

Успехи правительства в улучшении социальной защищенности населения, мероприятия по развитию здравоохранения, уровня образования и культурного развития населения, состояние преступности и охраны окружающей среды, а также преобразования направленные на активное участие людей в принятии решений позволили Азербайджану за короткое время сделать скачок с 101-го на 67-е место по уровню развития человеческого потенциала. За истекшие пять лет ожидаемая продолжительность жизни при рождении выросла на 5 лет, ожидаемая продолжительность обучения — на 3 года. Однако наиболее значительным оказался рост общенационального дохода на душу населения — 338 %. Эти динамичные показатели развития уровня и качества жизни позволили впервые Азербайджану войти в перечень стран с высоким уровнем человеческого развития по результатам 2010 г. согласно доклада Программы развития ООН (ПРООН) «Реальное богатство народов: пути развития человека».

Впечатляют экономические показатели Азербайджана за истекший кризисный 2009 год: экономика выросла на 9,3 % (третий показатель в мире), валютные резервы увеличились на 9,3 %, курс маната стабилен, уровень инфляции — 5,2 %, внешняя задолженность менее 8 % ВВП. В связи с этим, по итогам 2009 года журнал *International Living* признал Азербайджан страной с самой сильной экономикой не только на Южном Кавказе, но и среди стран СНГ — 42 балла из 100 по категории «Экономика» (у России — 38, Украины — 31 балл). Для сравнения у Грузии и Ирана — по 33, а в Турции — 32 балла. Всемирный экономический форум по конкурентоспособности поставил Азербайджан на 51-е место в мире, тем самым подтвердив его лидерство на пространстве СНГ.

Выводы. Но, несмотря на все эти достижения, правительству не следует сбавлять обороты по решению социальных проблем и, наоборот, еще более наращивать темпы роста благосостояния населения. Ведь очевидные успехи прошлых лет не гарантируют такие же успехи в будущем и для долгосрочного устойчивого развития необходимо разработать новую концепцию социального развития. Новая концепция должна охватить те рубежи, когда при оценке уровня и качества жизни населения преобладающими будут не факторы измерения бедности, а параметры характеризующие более достойные ценности как материального, так и духовного плана.

Литература

1. Бобков В. Н. Каким быть неравенству качества и уровня жизни? — Мир России. — 2009. — № 3.
2. Отчет об оценке уровня жизни в Азербайджане, Всемирный Банк, 2010.
3. Опрос оценки уровня жизни населения, Всемирный Банк и Министерство Труда и Социальной Защиты Азербайджана, 2008.
4. Материалы Статкомитета СНГ, 2008.
5. Основные итоги обследования домохозяйств в 2008 году, Статистический ежегодник, Госкомстат Азербайджана.
6. R. Veenhoven. Greater Happiness for a Greater Number: Is that Possible and Desirable? — *Journal of Happiness Studies*, v,11, n,5, 2010.
7. www.azstat.org

Стаття надійшла до редакції 26.04.2011 р.

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАХИСТУ ПРАВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В УКРАЇНІ

Сформульовано суть дефініції державної політики захисту прав трудових мігрантів. Обґрунтовано актуальність питання регулювання імміграційних процесів для України, зокрема через виділення основних груп ризиків. Здійснено розподіл пріоритетних напрямків державного впливу на імміграційні процеси в розрізі функцій державного управління. Проведено огляд нормативно-правового поля регулювання імміграційних процесів в Україні.

Сформулирована суть дефиниции государственной политики защиты прав трудовых мигрантов. Обоснована актуальность вопроса регулирования иммиграционных процессов для Украины, в частности через выделение основных групп рисков. Осуществлено распределение приоритетных направлений государственного влияния на иммиграционные процессы в разрезе функций государственного управления. Проведен обзор нормативно-правового поля регулирования иммиграционных процессов в Украине.

The essence of the definition of public policy to protect migrant workers' rights. Actuality regulation of immigration processes in Ukraine, including through the allocation of the main risk groups. An allocation of priorities of government influence on the immigration process in the context of public administration functions. The review of regulatory and legal framework regulating immigration processes in Ukraine.

Ключові слова: Державна політика захисту прав трудових мігрантів, імміграція, ризики імміграційних процесів, квота імміграції.

Ключевые слова: Государственная политика защиты прав трудовых мигрантов, иммиграция, риски иммиграционных процессов, квота иммиграции.

Keywords: Public policy protection of migrant workers, immigration, immigration process risks, the immigration quota.

Вступ. Питання регулювання імміграційних потоків для України, яка прагне стати повноцінним партнером міжнародного співтовариства і пришвидшити євроінтеграційні процеси, є надзвичайно важливим з стратегічної точки зору. Відсутність концепції державної міграційної політики та, як наслідок, селективної імміграційної політики веде до неконтрольованості міграційних потоків без урахування особистісно-кваліфікаційних характеристик мігрантів, що прибувають в Україну, та на скільки вони будуть сприяти зростанню інтелектуально-трудоного потенціалу країни.

Державна політика захисту прав трудових мігрантів в Україні реалізовується через досить складний механізм, що об'єднує інструментарій зовнішньої та внутрішньої міграційних політик. При цьому зовнішня політика включає заходи залучення іммігрантів, роботу з національними меншинами, а внутрішня — заходи щодо тих іммігрантів, які безпосередньо перебувають на території країни (на легальних чи нелегальних підставах) із забезпеченням свободи територіального пересування населення та оптимізації перерозподілу людського капіталу на регіональних ринках праці.

Дослідження теоретико-методологічних та прикладних засад державної міграційної політики, що стосується імміграційних потоків, зокрема щодо захисту прав тру-

дових іммігрантів, має місце у працях таких вітчизняних учених, як С. Западнюк, Е. Лібанова, Д. Ляшенко, О. Малиновська, М. Ніколайчук, С. Пирожков, А. Платонов, О. Позняк, О. Пуригіна, М. Романюк, О. Хомра та ін. Дане дослідження зосереджено на специфіці реалізації міграційної політики з точки зору захисту прав трудових мігрантів, які працевлаштовані в Україні.

Постановка завдання. Метою статті є визначення концептуальних засад реалізації державної політики захисту прав трудових мігрантів в Україні. Для досягнення мети важливо здійснити:

- формулювання дефініції державної політики захисту прав трудових мігрантів в Україні;
- обґрунтування актуальності питання регулювання імміграційних потоків для України, зокрема через виділення основних груп ризиків;
- розподіл пріоритетних напрямів державного впливу на імміграційні процеси в розрізі функцій державного управління;
- огляд нормативно-правового поля регулювання імміграційних процесів в Україні.

Результати дослідження. Під державною політикою захисту прав трудових мігрантів в Україні розуміємо діяльність органів державної влади, які володіють відповідними компетенціями, спрямовану на створення умов життєдіяльності (у тому числі трудової) громадян інших держав та осіб без громадянства, що постійно чи тимчасово перебувають на території країни через використання відповідного управлінського інструментарію (методів та їх інструментів, форм, важелів впливу). Система таких органів формує інституційне забезпечення механізму державного управління міграцією.

Актуальність питання захисту прав мігрантів, які працевлаштовуються в Україні, зростає в умовах зміни напрямків міграційних потоків. Так, якщо у 2003 році сальдо зовнішньої міграції становило $-24\,210$ осіб (кількість осіб, що прибули, — $39\,489$, кількість осіб, що вибули, — $63\,699$), то з 2005 року воно є додатним, зокрема у 2009 році становило $13\,447$ осіб (кількість осіб, що прибули, — $32\,917$, кількість осіб, що вибули, — $19\,470$). За 11 місяців 2010 року приріст по зовнішній міграції становив $14\,469$ осіб (кількість осіб, що прибули, — $28\,075$, кількість осіб, що вибули, — $13\,606$) [1]. Таким чином, зниження еміграційних потоків супроводжується стабільним рівнем імміграції, що доводить необхідність реалізації державної політики захисту прав трудових іммігрантів з метою недопущення соціальної напруги та забезпечення соціально-економічних інтересів країни. Гостроту даного питання підсилюють тенденції до зростання потоків мігрантів, що використовують територію України для транзиту в країни ЄС. Такі переміщення, за оцінками експертів ООН, відбуваються через такі канали [2]:

- 1) в'єтнамський канал, який переважно використовують в'єтнамські робітники, які працювали за контрактом у країнах СНД і залишились у державі нелегально;
- 2) пакистансько-індійський канал, який переважно використовують громадяни цих країн, що отримують туристичні візи до Росії, а потім через територію України переїжджають до Західної Європи;
- 3) афганський канал, який переважно використовують громадяни Афганістану, що отримали офіційний статус біженця у Росії чи Україні, допомагають своїм співвітчизникам нелегально перетинати кордони держав, зокрема України;
- 4) китайський канал, який переважно використовують нелегали з Китаю до Західної Європи за допомоги в'єтнамців та малоазійців;
- 5) курдський канал, який переважно використовують курдські біженці з Ірану, Іраку, Туреччини з підробленими документами;

6) узбецько-таджицький канал, який переважно використовують біженці з цих країн, що через етнічні конфлікти пересуваються до Західної та Центральної Європи;

7) шрі-ланкійський та бангладеський канал, який переважно використовують емігранти з цих країн іноді за допомоги гідів із України, Угорщини та Румунії;

8) чеський канал, який переважно використовують громадяни чеського походження для втечі в Польщу, Словаччину та Чехію.

Проблему транзиту підсилює підписання Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб [3]. Згідно положень даного документу в Україну повинні бути повернені нелегальні мігранти, що потрапили в країни ЄС через її територію з подальшим переправленням на батьківщину. Проте протягом періоду перебування таких мігрантів в Україні повинні бути створені належні умови їх проживання, харчування, побутового обслуговування тощо, що фінансується з державного бюджету. Таким чином, такі зобов'язання призводять до значних фінансових витрат у міграційній сфері, які б могли спрямовуватись на більш вигідні для України цілі, як наприклад, фінансування програм рееміграції з стимулюванням початку власної справи колишніми мігрантами чи підтримки соціальних сиріт.

Концепція державної політики захисту прав трудових мігрантів в Україні повинна базуватись на переході від декларативних положень до заходів, які забезпечують дотримання прав людини в суспільстві. Такими правами, згідно дослідження К. Левченко, виступають [4]: право на життя, свободу та особисту недоторканість; свобода від рабства; право на свободу від катувань, жорстокого чи нелюдського поводження; рівність перед законом; свобода пересування та проживання; право на працю, створення профспілок та приєднання до профспілок; право на відповідний рівень життя; право на відпочинок; свобода одруження.

Основною проблемою реалізації політики захисту прав трудових мігрантів в Україні є їх перебування на нелегальній основі. Часто мігранти в'їжджають у країну на законних підставах (за встановленими документами як туристи, студенти тощо), що не дає їм права на працевлаштування в країні перебування. У даному аспекті така політика повинна стимулювати імміграцію трудових мігрантів на законних підставах, що забезпечує їм захист їх прав. При цьому важливо, щоб кількість мігрантів не перевищувала 0,1 % кількості населення країни (згідно даних ООН, частка іммігрантів у структурі населення України становить 14 %. Це 19 місце серед країн світу [2]). В іншому випадку суттєво зростає ймовірність виникнення низки міграційних ризиків, спричинених проблемами неконтрольованих імміграційних потоків [5, с. 239]. Такими ризиками можуть бути демографічні, економічні, соціальні та політичні (табл. 1).

Особливу увагу хочемо звернути на політичний ризик, який у значній мірі переплітається з соціальним напрямком, а саме загроза втрати національної самоідентичності. Для України сьогодні дане питання є вкрай актуальним, що підсилюється проблемою значних еміграційних відтоків як наслідку неможливості реалізувати свій трудовий потенціал на батьківщині. На цю проблему звертає свою увагу С. Пирожков, який зазначає, що неконтрольоване прибуття іноземців може мати й інші наслідки, пов'язані з особливостями сучасного етапу розвитку Української держави та її національної ідентичності. Це стосується непростих питань ролі титульної нації, корінних народів та національних меншин у формуванні політичної нації, мовного питання, навколо яких продовжуються суперечки [7].

ОСНОВНІ ГРУПИ РИЗИКІВ ІМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ДЛЯ КРАЇНИ

№ з/п	Група ризиків	Загальна характеристика проблеми	Основні напрямки проявів проблеми
1	Демографічні	Вплив на формування кількісно-якісного складу населення, зокрема його вікової, національної структури	— депопуляція етнічних українців через асиміляцію, поширення гетерогамних шлюбів тощо
2	Економічні	Вплив на регіональні ринки праці	— зростання навантаження на одне робоче місце, посилення конкуренції на ринках праці; — здешевлення робочої сили, особливо через імміграцію низькокваліфікованої робочої сили; — формування двох конфронтаційних ринків праці — для іммігрантів та для працівників-громадян України
3	Соціальні	Вплив на соціум	— зростання соціальної напруги, поширення проявів стигматизації щодо громадян інших держав, їх соціального виключення; — додатковий тиск іммігрантів на інфраструктуру регіону (охорону здоров'я, житлово-комунальне господарство, транспорт тощо); — формування етнічних анклавів; — ускладнення криміногенної, санітарно-епідеміологічної ситуації
4	Політичні	Вплив на політичну ситуацію в країні	— загроза втрати національної самоідентичності (якщо нині міжнародне право стримує військову експансію окремих держав, міграцію можна розглядати як експансію окремими народами нових земель, яка здійснюється мирним шляхом [6, с. 54]); — ускладнення проведення заходів щодо рекультиваци та рекультрегіоналізації; — політичні спекуляції щодо захисту прав трудових іммігрантів; — маніпуляції політичною свідомістю трудових іммігрантів

Державна політика захисту прав трудових мігрантів в Україні повинна спрямовуватись на нівелювання негативного впливу імміграційних процесів та здійснюватись у правових та неправових формах методами адміністративно-правового, фінансово-економічного та соціально-психологічного характеру за напрямками, виходячи з функцій державного управління (рис. 1, розподіл умовний за найтіснішим взаємозв'язком, оскільки напрямки впливу об'єднані з усіма функціями управління).

Одним з найважливіших методів державної політики захисту прав трудових мігрантів в Україні є нормативно-правове регулювання (група адміністративно-правових методів), що виражається в чинному законодавстві країни. Нормативно-правове регулювання імміграції в Україні здійснює насамперед Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 року № 2491-III [8]. Даний документ визначає суть низки дефініцій, правовий статус іммігранта, повноваження органів, що забезпечують виконання законодавства про імміграцію, порядок надання дозволу імміграції та видачу посвідки на постійне проживання, скасування такого дозволу та видворення за межі України тощо.

Функції	Напрями впливу на імміграційні процеси
<i>Планування</i>	<p>Нормативно-правові документи визначення імміграційних квот; Програми протидії проявам розпалювання міжетнічної та расової ворожнечі</p>
<i>Організація</i>	<p>Матеріальна підтримка друкованих засобів масової інформації, що видаються мовами національних меншин; Навчання іноземних громадян за кошти державного бюджету, які витримали конкурс і погоджуються певний час після закінчення навчання працювати в Україні; Укладання угод про співробітництво з прикордонними регіонами сусідніх держав; Регламентація строків перебування іммігранта в країні; Умови праці: безпека на робочому місці, розмір заробітної плати (диференціація в оплаті праці іноземного та українського робітника)</p>
<i>Реалізація</i>	<p>Реєстрація тимчасового перебування; Видача віз; Надання статусу біженця; Здійснення заходів з метою інтеграції (натуралізації) мігрантів; Виселення порушників; Перегляд адміністративних рішень щодо іноземців; Легалізація незаконних мігрантів (міграційні амністії)</p>
<i>Регулювання</i>	<p>Цензові умови в'їзду до країни; Квотування імміграції, формування квот обміну робочою силою між Україною та іноземними державами; Укладання угод соціального захисту прав мігрантів, затвердження відповідних законодавчих актів та урядових постанов</p>
<i>Аналіз</i>	<p>Спільні спеціальні обстеження напрямів та обсягів міграційних потоків</p>
<i>Контроль</i>	<p>Темпи депопуляції; Соціальні взаємодії; Виконання іноземцями правил перебування, дотримання медико-санітарних вимог тощо</p>

Рис. 1. Пріоритетні напрями державного впливу на імміграційні процеси в розрізі функцій державного управління

Також Україною ратифіковано Протокол про попередження та припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності [9]. Це дуже важливий міжнародний документ, що регламентує зобов'язання країн щодо протидії торгівлі людьми, яка часто проявляється при міграційних переміщеннях. Також основоположними документами міжнародного рівня в реалізації державної політики захисту прав трудових мігрантів виступають Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року, Європейська Конвенція про захист прав людини і основополож-

них свобод від 4.11.1950 року, Конвенція про статус біженців від 28.07.1951 року та Протокол до неї від 31.01.1967 року, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 19.12.1966 року.

Починаючи з 2003 року на загальнодержавному рівні в Україні розпочато роботу з проведення селективної імміграційної політики, що підтверджується відповідними розпорядженнями Кабінету Міністрів України про встановлення квоти імміграції на поточний рік. Так, 17.02.2010 року підписано Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про встановлення квоти імміграції на 2010 рік», який визначає кількісні межі допустимої імміграції визначених категорій осіб, що розраховані згідно положень Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень, Порядку оформлення і видачі посвідки на постійне проживання» від 26.12.2002 року № 1983 [10; 11]. Згідно Розпорядження такими категоріями осіб виступають:

- діячі науки і культури, імміграція яких відповідає інтересам України;
- висококваліфіковані спеціалісти і робітники, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України;
- особи, які здійснили іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше, ніж 100 тис. дол., зареєстровану в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;
- особи, які є повнорідними братом чи сестрою;
- особи, які раніше перебували в громадянстві України;
- батьки, чоловік (дружина) іммігранта та його неповнолітні діти;
- особи, які безперервно прожили на території України протягом 3-х років з дня надання їм статусу біженців в Україні чи в притулку в Україні, а також їх батьки, чоловіки (дружини) та неповнолітні діти, які проживають разом з ними.

Таким чином, спостерігаємо переваги для імміграції осіб з високим інтелектуально-трудовим потенціалом, родинними зв'язками. Можливість поступової міграції цілої сім'ї є позитивним з точки зору недопущення гетерогенних шлюбів та подальшої асиміляції етнічних українців.

Важливо підкреслити, що критерії віднесення тих чи інших громадян інших країн чи осіб без громадянства до відповідної групи є досить завуальованими, що створює передумови для деяких ухилів від регламентованих положень. Суперечливим є квотування осіб, які перебували в громадянстві України без конкретизації причини втрати ними такого громадянства. Так само щодо біженців, що перебували на території України протягом останніх 3-х років. Етнічна структура біженців підтверджує можливість осідання тут значної кількості осіб азійського походження, які відзначаються порівняно нижчим інтелектуально-трудовим потенціалом та є потенційними носіями додаткової соціальної напруги щодо етнічних українців, іммігрантів з інших неазійських країн.

Бачимо, що дане Розпорядження є досить суперечливим. Окрім того нема конкретно визначених заходів стимулювання імміграції тих категорій осіб, яких найбільше потребує економіка країни, зокрема регіональні ринки праці.

Висновки. Отже, державна політика захисту прав трудових мігрантів в Україні повинна об'єднувати широке коло заходів впливу через використання відповідного управлінського інструментарію, зокрема нормативно-правового регулювання. Сьогодні спостерігаємо гостру необхідність остаточного затвердження Концепції державної міграційної політики, а також низки інших нормативно-правових документів, серед яких: Програма забезпечення прав і інте-

ресів громадян, які виїжджають за кордон для працевлаштування, та усиновлення іноземцями дітей; Програма розселення та облаштування депортованих кримських татар та осіб інших національностей, що повернулися на постійне місце проживання в Україну, їх адаптації та інтеграції в українське суспільство; імплементації в Україні положень Рамкової конвенції про захист національних меншин; ратифікації Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, Конвенції Міжнародної організації праці №179 про найм та працевлаштування моряків, Конвенції ООН проти транснаціональної організованої злочинності та Протоколів до неї про попередження і припинення незаконного ввозу мігрантів. Постає питання інфраструктурного забезпечення перебування іммігрантів на території України, особливо в світлі дії Угоди «Про реадмісію осіб» та ефективності використання коштів ЄС на облаштування відповідних місць такого перебування. Через це на даному етапі розвитку Української держави політика захисту прав трудових іммігрантів повинна передбачати спрямування імміграційних процесів в такому напрямі, що б задовольняли загальнонаціональні інтереси, не становили загрозу національній безпеці та сприяли формуванню міжнародного іміджу України як високодемократичної країни з високими стандартами життя.

Література

1. Міграційний рух населення України: Статистична інформація: Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Україна — у топ-5 держав за кількістю іммігрантів: RATE1 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rate1.com.ua/ua/politika/mizhnarodni-vidnosini/-793aed6f20/>
3. Угода між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб від 18.06.2007 року: Законодавство України [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_851
4. Левченко К. Б. Основні проблеми порушення прав людини в торгівлі людьми: Міністерство внутрішніх справ: Права людини: Публікації [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/114115>
5. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак // Навч. посіб. — К.: ВЦ «Академія», 2007. — 312 с.
6. Ляшенко Д. О. Актуальні завдання картографування міжнародних міграційних зв'язків України / Д. О. Ляшенко // Український географічний журнал. — 2008. — № 3 (63). — С. 52—59.
7. Пирожков С. І. Демографічний фактор у глобальній стратегії розвитку України / С.І. Пирожков // Демографія та соціальна економіка. — 2004. — № 1—2. — С. 5—20.
8. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 року №2491-III: Законодавство України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2491-14>
9. Протокол про попередження та припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, та покарання за неї, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності: Законодавство України [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_791
10. Про встановлення квоти імміграції на 2010 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.02.2010 року № 231-р: Законодавство України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=231-2010-%F0>
11. Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень, Порядку оформлення і видачі посвідки на постійне проживання: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.12.2002 року №1983 року №231-р: Законодавство України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1983-2002-%EF>

Стаття надійшла до редакції 20.04.2011 р.

ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДИ РОБОТИ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Стаття присвячена методологічним аспектам організації діяльності служби управління персоналом. У статті розглянуто правові, адміністративно-розпорядчі, соціально-економічні та психологічні методи роботи служби управління персоналом, визначено основні завдання служби у забезпеченні формування високопрофесійного та конкурентоспроможного персоналу організації.

Статья посвящена методологическим аспектам организации деятельности службы управления персоналом. В статье рассмотрены правовые, административно-распорядительные, социально-экономические и психологические методы работы службы управления персоналом, сформулированы основные задания службы в обеспечении организации высокопрофессиональным и конкурентным персоналом.

Article is devoted methodological aspects of the organization of activity of service of human resource management. In article legal, is administrative, social and economic and psychological methods robots of service of human resource management are considered, the basic tasks of service in organization maintenance with the highly professional and competitive personnel are formulated.

Ключові слова: Служба управління персоналом, правові, адміністративно-розпорядчі, соціально-економічні та психологічні методи роботи служби, завдання служби управління персоналом.

Ключевые слова: Служба управления персоналом, правовые, административно-распорядительные, социально-экономические и психологические методы работы службы управления персоналом, задания службы управления персоналом.

Keywords: Human resource management service, legal, is administrative, social and economic and psychological methods robots of service of human resource management, the task of service of human resource management.

Вступ. Досвід роботи провідних українських та закордонних підприємств показує, що формування високопрофесійного кадрового потенціалу є вирішальним чинником ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції на ринку. У зв'язку з цим призначення служби персоналу як провідного структурного підрозділу, що опікується питаннями формування та розвитку персоналу, останніми роками суттєво розширилося.

Постановка завдання. Метою даної роботи є розкриття методологічних аспектів організації діяльності служби управління персоналом. Завданнями статті є розгляд правових, адміністративно-розпорядчих, соціально-економічних та психологічних методів роботи служби управління персоналом, визначення основних завдань служби у забезпеченні формування високопрофесійного та конкурентоспроможного персоналу організації.

Результати дослідження. Сучасні служби управління персоналом приділяють увагу широкому спектру питань і виконують чимало професійних завдань у системі менеджменту персоналу. Саме на працівників служби покладаються обов'язки пошуку та підбору персоналу, створення умов для постійного зростання

професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, розроблення ефективних систем стимулювання та мотивації праці, контроль за дотриманням трудового законодавства, допомога керівництву у вирішенні трудових конфліктів у колективі, формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату тощо.

Наведемо перелік основних завдань працівників служби управління персоналом, які вони мають виконувати задля забезпечення конкурентоспроможності організації в сучасних умовах економічного розвитку:

1. Забезпечення комплексного вирішення завдань якісного формування та ефективного використання кадрового потенціалу організації.

2. Участь у розробленні стратегії розвитку персоналу, прогнозуванні майбутніх потреб у працівниках, визначенні шляхів поновлення персоналу.

3. Проведення аналітичної й організаційної роботи з менеджменту персоналу. Координація діяльності всіх служб та відділів організації зі створення ефективної системи управління персоналом.

4. Удосконалення системи оцінювання персоналу на підставі систематичного та всебічного дослідження професійно-кваліфікаційних, ділових та особистісних якостей працівників, створення умов для їх кар'єрного просування й творчої самореалізації.

5. Перехід від адміністративно-паперових методів управління до науково-обґрунтованих процедур підбору та розподілу персоналу, що вимагає від фахівців служби знань та навичок пошуку, психологічного тестування, соціологічного дослідження та інших сучасних технологій роботи з персоналом.

6. Проведення роботи з удосконалення організаційно-управлінської структури й оптимізації чисельності управлінського персоналу, створення ефективного механізму перебудови та адаптації оргструктури до змін зовнішнього середовища.

7. Широке впровадження прогресивних методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, оскільки на сучасному етапі актуальною є проблема випереджальної підготовки спеціалістів та робітників для освоєння нової техніки та технологій.

8. Організацію системної роботи з керівними кадрами, яка має базуватися на таких організаційних формах як планування ділової кар'єри, ротаційне пересування керівників, навчання на курсах підвищення кваліфікації, стажування на провідних вітчизняних та закордонних підприємствах і компаніях.

9. Упровадження прогресивних систем стимулювання та мотивації праці, які максимально забезпечуватимуть зв'язок між результативністю діяльності працівників та рівнем їх винагороди.

10. Нагляд за дотриманням належних умов праці та відпочинку працівників. Розроблення заходів з удосконалення психофізіологічних, ергономічних та естетичних умов праці та побутового забезпечення на виробництві.

11. Проведення моніторингу рівня дотримання трудової дисципліни, техніки безпеки та правил внутрішнього трудового розпорядку на робочих місцях, визначення причин порушень та розроблення пропозицій щодо їх усунення.

12. Застосування засобів моральної мотивації спрямованої на формування у працівників командного стилю виконання завдань, почуття спільної мети та інтересів, роботи на єдиний результат.

13. Забезпечення стабільності трудового колективу, підвищення трудової й соціальної активності працівників шляхом удосконалення матеріальних, соціально-культурних та морально-психологічних стимулів.

14. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, допомога керівникам структурних підрозділів у вирішенні складних конфліктних ситуацій, подоланні групових та індивідуальних проблем у взаємовідносинах між працівниками.

15. Забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості шляхом працевлаштування та перенавчання вивільнених працівників, надання їм гарантованих законодавством пільг та компенсацій.

16. Створення умов для ефективного виконання співробітниками служби управління персоналом своїх професійних обов'язків, забезпечення служби необхідним технічним обладнанням і сучасним програмним забезпеченням.

17. Проведення роботи з автоматизації й механізації оформлення, ведення та зберігання документації з особового складу, зниження трудомісткості підготовки методичної та облікової документації.

Реалізація перелічених завдань та напрямів роботи служби управління персоналом має базуватися на належному нормативно-правовому, науково-методичному, матеріально-технічному та інформаційному забезпеченні. Адміністрація та керівник служби мають проводити роботу щодо підвищення професійно-кваліфікаційного рівня та авторитету фахівців служби, створювати умови для належного виконання доручених професійних обов'язків.

У своїй діяльності служба управління персоналом має застосовувати різні методи впливу на персонал з метою забезпечення ефективної реалізації кадрової політики. Найважливішими серед таких методів є: *правові, адміністративно-розпорядчі, соціально-економічні та психологічні методи.*

Правові методи діяльності служби управління персоналом передбачають, що всі дії фахівців служби щодо наймання, переведення, звільнення працівників, оформлення відпустки, оформлення пенсійного забезпечення, оформлення особливої справи, заповнення трудової книжки та інших документів мають відбуватися у чіткій і суворій відповідності до чинного трудового законодавства України. Жоден працівник не може бути звільнений з роботи з причин, які не передбачені Кодексом законів про працю України. Такі питання, як найм, переведення та звільнення працівників, тривалість та періодичність надання відпусток, розроблення форм та систем оплати праці, охорона праці, оформлення пенсійного забезпечення, пільг та компенсацій працівникам визначаються відповідними законами України і мають вирішуватися в чіткій відповідності з їхніми положеннями.

Адміністративно-розпорядчі методи передбачають організацію діяльності служби управління персоналом на підставі комплексу нормативно-правових та організаційно-розпорядчих документів. До цих документів відносять статут підприємства, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, а також накази, розпорядження, рішення, ухвали адміністрації, які розробляються на підставі чинного в Україні законодавства та регламентують найзагальніші питання діяльності організації та її фахівців.

Адміністративно-розпорядчі методи використовують на всіх рівнях управління, вони зорієнтовані на такі мотиви поведінки працівників, як усвідомлення необхідності чіткого розподілу повноважень та посадових обов'язків, регламентацію робочого часу та умов праці, організацію відпочинку, дотримання трудової дисципліни тощо. Застосування на практиці організаційно-розпорядчої документації дає можливість чітко організувати роботу служби управління персоналом, визначити необхідну чисельність співробітників, розподіляти між ними професійні обов'язки та завдання, уникати дублювання повноважень та непродуктивних витрат робочого часу.

Соціально-економічні методи спрямовані на використання в діяльності служби управління персоналом не лише адміністративно-розпорядчих, а й економічних аспектів мотивації персоналу до високопродуктивної діяльності. Вони базуються на розробленні та використанні прогресивних систем стимулювання та мотивації праці, участі працівників у розподілі прибутків, формуванні механізму кар'єрного

просування, навчання та підвищення кваліфікації, соціального партнерства. Застосування економічних методів передбачає визначення рівня доходів та посадового статусу працівників згідно з особистим внеском кожного у спільний результат діяльності організації. Фахівці служби управління персоналом беруть безпосередню участь у розробленні положень стосовно оплати праці працівників, формування кадрового резерву, оцінювання персоналу тощо.

Служба управління персоналом має постійно проводити роботу з моніторингу трудового потенціалу організації, яка передбачає пошук молодих перспективних працівників для кадрового резерву на заміщення керівних посад, висунення фахівців, які добре зарекомендували себе, на керівні посади, аналіз професійно-кваліфікаційного рівня з метою розроблення пропозицій щодо навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Суттєвим стимулювальним чинником підвищення продуктивності праці є піклування керівництва про вирішення соціальних проблем працівників. Спеціалісти служби управління персоналом мають брати безпосередню участь у розробленні планів соціально-економічного розвитку трудового колективу. Досвід провідних українських організацій та підприємств свідчить, що питанням соціальних гарантій починають приділяти дедалі більшу увагу. Будівництво житла, баз відпочинку, корпоративне медичне страхування працівників та членів їхніх родин, навчання персоналу за рахунок коштів організації стають прикладами турботи керівництва про соціальний розвиток персоналу та створення умов для високопродуктивної професійної діяльності.

Психологічні методи в діяльності служби управління персоналом являють собою комплекс заходів, спрямованих на формування та розвиток професійних та особистісних якостей працівників. До цих заходів належать:

- розроблення вимог щодо впровадження корпоративної культури, формування корпоративних традицій в організації;
- розроблення механізму соціальної та професійної адаптації нових працівників;
- організація діяльності психологічної служби або психолога з метою допомоги працівникам у вирішенні виробничих та особистих проблем;
- розробка та проведення різних форм психологічного тестування з метою виявлення перспективних та здібних працівників у плані кар'єрного просування;
- розроблення систем морального заохочення працівників (нагородження почесними грамотами, подяками, дипломами, святкування урочистих подій, дат, ювілеїв).

Застосування психологічних методів управління персоналом найкраще реалізується через створення соціально-психологічної служби або посади психолога в організаційній структурі кадрової служби. Безумовно, формування такої служби пов'язане з масштабами діяльності, чисельністю персоналу та фінансовими можливостями організації. Проте не останню роль тут відіграють зацікавленість з боку адміністрації та розуміння важливості діяльності психологічної служби для формування сприятливого оточення та налагодження комфортних відносин між співробітниками.

Важливим чинником формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є особистий приклад керівників. Керівники мають бути прикладом у ставленні до виконання власної роботи, виявленні таких особистих рис характеру, як чесність, порядність, повага, доброта, принциповість, відповідальність, відданість справі. Керівники всіх рівнів управління мають демонструвати власну турботу про персонал, намагатись допомагати працівникам у вирішенні виробничих та особистих проблем.

Загальновідомо, що топ-менеджери японських компаній приділяють величезну увагу формуванню корпоративної культури фірми, встановленню власних традицій роботи з персоналом. У цьому сенсі характерним є вислів одного з японських

менеджерів, керівника спільної американо-японської фірми: «Багато іноземців, які відвідують нашу фірму, дивуються, як ми, використовуючи ту саму технологію, те саме обладнання, ту саму сировину, що і в Європі та США, досягаємо вищого рівня якості. Вони не розуміють, що якість створюють не верстати, якість створюють люди» [1, с. 171].

Висновки. Формування системи менеджменту персоналу передбачає поєднання й ефективне використання перерахованих методів роботи служби управління персоналом з метою досягнення максимальної продуктивності праці, створення умов розвитку та професійного зростання персоналу, забезпечення прибутковості та конкурентоспроможності організації на ринку.

Література

1. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента: 2-е изд. — М.: Дело, 1997. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2011 р.

УДК 323.2.07.5.

Коваленко І. Ф.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Ільніцький Я. В.,
старш. викл., кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто теоретичні засади соціальної згуртованості та її значення в забезпеченні стійкого розвитку суспільства в умовах організаційних, структурних та фінансово економічних перетворень, а також деякі проблеми її формування у сучасних умовах України.

В статье рассмотрены теоретические основы социальной сплоченности и ее значение в обеспечении устойчивого развития общества в условиях организационных, структурных и финансово экономических преобразований, а также некоторые проблемы ее формирования в современных условиях Украины.

The article discusses the theoretical foundations of social cohesion and its importance in ensuring sustainable development of society in terms of organizational, structural, financial and economic transformations, as well as some problems of its formation in modern conditions of Ukraine.

Ключові слова: Соціальна згуртованість, соціальна єдність, суспільна свідомість, перманентний негілізм, духовна деградація, інтелектуальна деградація, суспільні цінності.

Ключевые слова: Социальная сплоченность, социальное единство, общественное сознание, перманентный негилизм, духовная деградация, интеллектуальная деградация, общественные ценности.

Keywords: Social cohesion, social cohesion, social consciousness, permanent nehitizm, spiritual degradation, intellectual degradation, social values.

Вступ. Варто зазначити, що в різних країнах та їх суспільствах у тій чи тій мірі існують і соціальна згуртованість його членів, і навпаки, соціальна відчуженість. Це залежить від багатьох соціальних, економічних, етнічних, культурних і політичних складових, які спонукають досягненню єдності з ключових питань життєдіяльності або істотних розбіжностей в інтересах і можливостях їх реалізації між соціальними прошарками та групами в суспільстві. Тому, в умовах глобальної нестабільності, перманентних економічних і фінансових криз, масштабних організаційних, структурних та фінансово-економічних перетворень, одним з основних завдань будь-якої країни є формування передумов, інститутів і заходів щодо розвитку соціальної згуртованості.

Ще більш актуалізуються ця проблема для країн, які перебувають на етапі глибоких політичних, економічних, соціальних реформ та не займають лідируючих позицій в економічному розвитку. До таких країн як раз належить Україна, що потребує нової соціальної моделі, яка передбачає відмову від старої політичної системи контролю і набуття більшої економічної свободи. Тільки в демократичному, стабільному та гармонійному суспільстві, кожен член якого залучений у його економічне, політичне, соціально-культурне життя. У суспільстві, яке базується на дотриманні прав та забезпечення добробуту абсолютної більшості людей, тобто у соціально-згуртованому суспільстві, можливо подолати кризові явища та забезпечити стійкий соціально-економічний розвиток. Незгуртовані, ізольовані громадяни не здатні самостійно подолати труднощі, що виникають, реалізувати антикризові програми.

Отже, соціальна згуртованість має бути невід'ємним атрибутом усіх соціальних відносин, у тому числі й тих, що виникають у трудовій сфері, стати запорукою соціальної стабільності, толерантних відносин між владою і громадянами в умовах економічної і політичної нестабільності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретично-методологічне підґрунтя наукових уявлень щодо ідеї соціальної згуртованості та концепції її розвитку заклали програмні документи Ради Європи та інститути, створені при ній. Вагомий внесок у розроблення теоретичних та прикладних питань зазначених проблем здійснили вітчизняні, російські та білоруські науковці, серед яких слід визначити Е. Лібанову, А. Колота, С. Крипчинського, В. Новікова, В. Панькову, Ю. Воеволенка, Ю. Полунеєва, А. Сіленка, В. Роїка, М. Волчіна, А. Бабіча, В. Байнеєва та ін.

Здобутки вчених мають велике наукове та практичне значення. Однак необхідним у сучасних умовах є створення цілісної моделі соціально згуртованого суспільства та стратегії її реалізації, що, в свою чергу, зумовлює потребу в комплексному дослідженні теоретичних та прикладних аспектів і засад соціальної згуртованості та напрямків її практичного втілення.

Постановка завдання. Основним завданням статті та її метою є дослідження певних засад і деяких аспектів формування та розвитку соціальної згуртованості суспільства України, що знаходиться на етапі трансформаційних ринкових змін.

Результати дослідження. Варто зазначити, що концепція соціальної згуртованості була розроблена порівняно недавно у 1990-ті роки. Проте не можна стверджувати, що ідея соціальної згуртованості має принципову новизну. Вона була основним теоретико-методологічним принципом учення Емілю Дюркгейма і відіграла визначну роль у його вченні про поділ праці, про зміну форм релігії, політичної влади, економічної організації суспільства. На думку видатного соціолога і філософа, соціальний прогрес у суспільстві не може відбутися без зростання ступеня соціальної єдності.

Теорія соціальної згуртованості також пересікається та корегує з основними засадами розбудови соціальної держави, суспільства загального добробуту, фор-

мування соціально-орієнтованої ринкової економіки, концепції забезпечення гідної праці тощо. Разом з тим, вона містить нові узагальнюючі риси, має своє предметне поле, сферу застосування та відіграє суттєву роль у забезпеченні стабільності соціально-економічного розвитку і добробуту членів суспільства [1, с. 17].

Соціальна згуртованість як соціально-економічна категорія має не тільки суто наукове, а й практичне значення. Тому соціальну згуртованість як складне, багатопланове явище правомірно розглядати на думку А. Колота, як сучасну доктрину забезпечення стійкості розвитку суспільства, як завдання щодо імплементації її основних засад у практику сьогодення і всеохопний інструмент досягнення економічних та соціальних цілей, що постає перед суспільством під впливом ризиків і викликів сьогодення, як одна із конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє більш повному використанню нагромадженого людського і соціального капіталу [1—3].

Загалом, ідеї соціальної згуртованості виникли, формувалися і стали популярними на теренах Європи. Першість у впровадженні в життя даної концепції належить Раді Європи та її інститутам.

Ідеологами доктрини соціальної згуртованості в країнах Європейського Союзу та свого роду «локомотивом» її втілення у повсякденну практику слугує діяльність Ради Європи та її інститутів. Так, на думку керівництва Ради Європи, соціальна згуртованість полягає у суспільному благополуччі усіх громадян, у створенні для них гармонійних та стабільних умов, і включення їх на цій основі у життя суспільства. Соціально-згуртоване суспільство — це суспільство з установленними правами для кожного члена суспільства, де група і окремі люди діють відповідально. Соціальний діалог прийнятий за норму, інститути і закони працюють в ім'я громадянського діалогу і активного залучення людей у демократичні процеси, превалюють почуття безпеки і впевненості у завтрашньому дні [4, с. 8—10].

Дж. Максвел стверджує, що соціальна згуртованість належить до процесів побудови спільних цінностей, скорочення нерівності в багатстві і доходах, і в цілому дозволяє людям, які стикаються із загальними викликами, відчувати, що вони займаються спільною справою, і що вони — члени того ж суспільства [8, с. 4].

Р. Грін вважає, що згуртоване суспільство — це суспільство що природно має багато перехресних зв'язків, де люди різної раси, віку, походження, почувуються вільно та щасливо, проживаючи, навчаючись, відпочиваючи разом. Т. Філіпс, навпаки, критикує визначення, що використовується: «Чесно кажучи, мені не подобається термін «згуртованість», я вважаю, що йому не вистачає ясності. На мою думку, ми починаємо говорити більше про термін «інтегроване суспільство» [9, с. 6].

Більш повне визначення та більш різнобічна характеристика соціальної згуртованості, яка на наш погляд інтегрує кілька підходів, надається в роботах А. Колота. Так, він стверджує, що соціальна згуртованість у найзагальнішому його розумінні — це включеність й участь членів суспільства у політичному, економічному та культурному житті; це почуття солідарності і належності до суспільства, що засноване на ефективному використанні громадянських прав та інших надбань демократичного суспільства. В основі соціальної згуртованості суспільства — добробут абсолютної більшості громадян, гармонійні і стабільні відносини, мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції [3, с. 220].

В останніх документах Ради Європи наголошується, що соціальна згуртованість заснована на загальних цінностях, почутті належності та здатності до спільних дій, створюється спільними соціальними зв'язками і за згодою членів суспільства зі своїми спільними обов'язками; визначає рівень інтеграції групи, окремих спільнот та суспільств у цілому, міцність міжособистісних взаємовідносин, міру

погодженості поведінки членів суспільства; передбачає, що члени суспільства в змозі брати активну участь у його розбудові та користуватися благами соціально-економічного розвитку; передбачає наявність усього спектра політичних, економічних, громадянських прав та доступність до цих прав усіх членів суспільства; передбачає прояв толерантності до представників інших культур, релігії та їх визнання.

Основою соціальної згуртованості є здатність суспільства забезпечити добробут абсолютної більшості громадян, гармонічні й стабільні соціально-трудові відносини, зниження до мінімуму нерівності в доходах, рівня соціальної відчуженості і бідності.

Стержнем соціальної згуртованості, на думку М. Ніколаєва, є соціальна солідарність, коли люди та групи людей об'єднуються заради спільної мети і усвідомлюють, що є реальна перспектива досягнення загального блага [5, с. 4].

Завдяки соціальній згуртованості люди відчують себе пов'язаними з суспільством і поділяють загальноприйняті в ньому цінності та соціальні цілі, вони бачать у існуючій політичній системі запоруку свого соціального благополуччя. У рівні соціальної згуртованості проявляється, перш за все, здатність суспільства забезпечити благополуччя своїх членів, мінімізувати диспропорції соціального розвитку і не допустити його поляризацію.

Основними цілями соціальної згуртованості, за словами О. Панькової, виступають підвищення громадянської та соціальної відповідності усіх членів суспільства, головних суб'єктів взаємодії різних рівнів управління в основних сферах життя суспільства; надання гарантій по досягненню відповідного рівня соціальної захищеності населення; сприяння у сфері зайнятості, професійної підготовки та захисту прав працівників; забезпечення ефективного захисту найбільше соціально вразливих груп населення; сприяння рівним можливостями; боротьба із соціальними відчуженнями і дискримінацією; зміцнення Європейського співробітництва в питаннях міграції [6, с. 35].

Головними моральними цінностями соціальної згуртованості є солідарність, справедливість, взаємопідтримка, взаємовідповідальність, цінності гідної праці, рівноправ'я, гарантії захищеності, безпека і гідність людини, висока якість її життя, що безпосередньо формує ціннісні орієнтири соціальної держави.

Програмні документи соціальної згуртованості, що схвалені Радою Європи, дають поштовх до вдосконалення соціальної політики, яку найбільш активно проводять країни Європейського союзу. Україна в цьому плані не є винятком. Водночас очевидним є й те, що Україна стоїть лише на порозі практичного втілення доктрини соціальної згуртованості у всі сфери суспільного буття. Тому на цьому етапі надзвичайно важливим є усвідомлення важливості даного процесу всіма органами законодавчої і виконавчої влади, представницькими органами усіх соціальних сил цінностей і пріоритетів.

Нині же у діючих в Україні законодавчих і нормативних актах проблематика соціальної згуртованості поки що не знайшла закріплення та постановки щодо цілеспрямованого розв'язання. Більшість державних і політичних діячів України, про що свідчить аналіз їх виступів і публікацій, документів поліпшених партій тощо, недооцінює значення ролі соціальної згуртованості у державі. Більше того, таке сполучення практично не зустрічається у вітчизняній політичній лексиці. І це тоді, коли рівень соціальної згуртованості суспільства залишається невисоким і має тенденцію до зниження внаслідок зростаючої соціальної нерівності, низького рівня довіри населення до інститутів влади, масових проявів соціальної дезінтеграції, ерозії соціальної солідарності, деградації моральних і духовних цінностей праці тощо. Це по-перше.

По-друге, соціальна згуртованість забезпечується не політичними гаслами та добрими намірами, а формується свідомо, цілеспрямовано, наполегливо за участі усіх соціальних сил. Особлива роль у цьому процесі, як підтверджує досвід країн Європейського Союзу, належить державі. У діяльності держави пріоритетного значення набувають соціальні функції: інвестиції в соціальну інфраструктуру; політика ефективної зайнятості; формування інфраструктури для життєзабезпечення інвалідів; розробка та реалізація державних програм підтримки та створення необхідних життєвих умов для окремих категорій населення та регіонів; гармонізації відносин між працею і капіталом; регулювання міграційних потоків; забезпечення людям рівних можливостей у виборі умов своєї праці, життя тощо.

Водночас очевидним є те, що державна соціальна політика все більше спрямовується на реалізацію принципів гідної праці, недопущення різного матеріального і соціального розшарування, надання громадянам доступу до якісної освіти, охорони здоров'я, розвиток інститутів громадянського суспільства тощо. На основі реалізації цих функцій розвивається держава — соціально-відповідальна держава, або держава загального добробуту і дедалі більше стає виразницею загальнонаціональних інтересів. Зосередження державою уваги на проблемах нематеріальної сфери — це скоріше процес її осучаснення, а не деградації.

Проте, дійсність в Україні багато в чому суперечлива і не сприятлива для реалізації цілей та цінностей доктрини соціальної згуртованості в усі сфери суспільного буття. Ейфорія незалежності значно знизила якість державного менеджменту і як результат різке послаблення державності відкрило дорогу небаченій раніше деградації духовно-моральних цінностей розвитку суспільства з одного боку, а з іншого — далеко відсунуло назад основи формування нового, справедливого світоустрою у сфері морально-світоглядних трансформацій, у процесі яких провідну роль відіграють світоглядні, етичні, психологічні та моральні цінності людей.

Зміни, які протягом останнього десятиліття відбуваються в суспільній свідомості, катастрофічні для України і можуть привести незалежну Українську державу до національного краху й фактичної втрати своєї незалежності. Науково доведено, що крах одних держав і підняття інших у переважній більшості випадків пов'язані не зі зміною правлячих режимів, війнами й природними катаклізмами, а зі зміною суспільних цінностей, суспільної свідомості. Починаючи останніх років існування СРСР і донині включаючи всі роки української незалежності, свідомість українського суспільства зазнає найрадикальніших змін в основі яких лежать наступні чинники:

- перманентний нігілізм як психологічна основа трансформації суспільної свідомості;
- постійна маніпуляція людською свідомістю, що стало нормою суспільного життя;
- формування цінностей суспільства споживання та суспільства «індивідів», що сповідає споживацькі настрої та мотиви поведінки.

З телеекранів влада віщує про захист демократичних свобод, права громадян, соціально орієнтовану ринкову економіку й якусь стабільність. А в дійсності країну накрила не бачена раніше злочинність, корупція, наркоманія, проституція та дитячий алкоголізм. Вільна конкуренція залишилась на рівні дрібних торгівців, а золотим правилом великого бізнесу стало: «Якщо не з'їси ти, з'їдять тебе!». В результаті виникла убивча для духовності атмосфера, і про якісь творчі цінності й думати стало неможливо. Будь-яка суспільна, зокрема економічна і політична діяльність для високоморальних людей втратила сенс, бо вона — це творчість, а суспільних цілей і цінностей для такої творчості немає. Як сказав Фрідріх Ніцше, немає мети, немає відповіді на запитання «навіщо»?

Процес еволюції суспільної свідомості пішов у напрямку аксіологічної дегенерації, спрощення цінностей і духовного песимізму.

З роками ситуація в країні погіршувалася ще і під дією фактору зростаючого розриву між рівнем і способом життя малої частини багатих і величезної маси бідняків. Прірва між багатством і бідністю, нерівністю в Україні є надзвичайно великою в порівнянні з ситуацією у розвинених країнах світу. Так, якщо в країнах Європейського Союзу статки 10 % найбагатших та 10 % найбідніших відрізняються у п'ять—шість разів, то в Україні — у 35—40.

Якщо взяти умовний стратифікаційний розподіл, то структура володіння багатством в Україні виглядає наступним чином: 5 % найбагатших і багатих людей володіють 65 % багатства, 60 % бідних і найбідніших людей володіють 5 % багатства, середній клас (30 % населення) володіє 30 % багатства [7].

За масштабами бідності Україна входить у трійку найбідніших країн Європи (Молдова, Албанія і Україна). За оцінками спеціалістів ООН, Україна займає 83 місце в світі за рівнем розвитку суспільства, спустившись за останній рік на 7 сходинок рейтингу. Таке падіння викликано тим, що реальні доходи українців впали на 70 % і виросла кількість малозабезпечених. За приблизними підрахунками, в Україні нараховується більше півмільйона бомжів, з який 150 тис. діти. Зростає кількість наркоманів, хворих на СНІД та туберкульоз, що вважаються хворобами бідності [7].

Таке суспільство апріорі не може бути ані соціально-згуртованим, ані стійким. За існуючої у країні полярності, а тим більше коли вона надмірна, маємо не лише скруту в багатьох родинях, а й пригніченість духу, розчарування, апатію, настрої утриманства, тривоги і депресію. До того ж, непомірний розрив у доходах калічить дух і психіку як багатих, так і бідних, що також не сприяє досягненню злагоди та згуртованості.

Багатим в атмосфері ажіотажного збагачення не до країни — вона для них тільки годівниця. Вони вже давно не купують нічого українського, свої кошти вкладають у вілли й палаци за кордоном, там відпочивають у вихідні й проводять відпустки, за кордоном реєструють свої офшорні компанії, літаки і яхти, там народжують дітей і лікуються, їх діти навчаються в закордонних університетах, кошти та цінності зберігають у закордонних банках. А бідним теж не до країни: убогість їх озлоблює, підриває впевненість у завтрашньому дні і, головне, невіру в майбутнє.

Чекати в такій ситуації не те що підйому — просто суспільного ставлення до праці даремно. Красти, давати хабара, бути паразитом — уже не соромно. Сьогодні людину цілком влаштовує ухиляння від напруженої праці, безкарна безвідповідальність, відсутність необхідності за щось хвилюватись, морочити голову щодо підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму. Стало проблемою знайти професійного і відповідального слюсаря, токаря, механіка, сантехніка, будівельника — навіть за чималі гроші. Навчальні заклади штампують атестати — дипломи, але не дають дітям знань і не формують їхнього світогляду. Відбувається духовна і інтелектуальна деградація суспільства. Людина втрачає спроможність пізнавати себе, реалізовувати себе як творчу особистість, що за багатьма філософськими і релігійними вченнями є головною характеристикою людини.

Та творчість, що є нині, не слугує духовному піднесенню людини, а навпаки, духовному і інтелектуальному виродженню суспільства. Нині за допомогою екранів телевізорів, формується культ швидкого збагачення без праці, незбаганного споживання, розкоші, зверхності й іншої аморальності. Кожна «культурна» людина повинна почуватися невдахою і парією, якщо вона не може дозволити собі розкішні будинки, розкішні автомобілі, ресторани, круїзи, діаманти, дорогий одяг тощо. Жага споживання охопила всі верстви населення, все суспільство, всю державу.

Головна суспільна цінність і головна турбота кожного — гроші в будь-який спосіб. Гроші сприймаються як мірило інтелекту, правосуддя, великодушності та

благородства! Повага і правда — тільки там, де гроші. Влада і гроші — головні засоби задоволення бажань.

Духовна і інтелектуальна деградація призводить до того, що негативні явища життя соціуму сприймаються як його нормальність, а лицемірство — як природна поведінка членів суспільства у відносинах одне з одним; перетворює Україну на країну ширих брехунів. Брешуть собі в усьому: в бізнесі, політиці, культурі, релігії, але широко вірять у свою брехню, точно так само, як колись людство широко вірило в те, що Земля плоска. А той, хто каже правду, завжди буде ізгоем; свідомість зникає, тобто її почуття, ідеї, цінності отримують той самий напрямок, що й в інших членів суспільства, стають частиною колективної душі; суспільство фактично добровільно відмовляється від таких громадянських свобод, як свобода вибору, свобода совісті, свобода слова, втрачає здатність до критичного мислення; імітації правильності всіх форм суспільного життя: науки, освіти, охорони здоров'я, правоохоронної та судової системи; знищує саму можливість формування української нації як самобутньої соціально-економічної культурно-політичної і духовної спільноти.

Отже, слід зауважити, що відсутність соціальної згуртованості, духовної цілісності суспільства сучасної України є самоочевидним фактором. І це є наслідком зростаючої соціальної нерівності, низького рівня довіри населення до інститутів влади та інших інститутів, масових проявів соціальної дезінтеграції, ерозії соціальної солідарності та цінностей праці, духовної та інтелектуальної деградації.

Висновки. Узагальнюючи викладене слід зазначити, що, по-перше, соціальна згуртованість суспільства — це стан, у якому його члени діють відповідально, соціальний діалог є повсякденною нормою, наявні інститути і процедури сприяють активному залученню людей у публічне, культурне і трудове життя суспільства.

По-друге, це одна з конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи та сприяє більш повному використанню накопиченого людського і соціального капіталу, демонструє нову якість економічного і соціального розвитку.

По-третє, соціальна згуртованість має стати запорукою соціальної стабільності, толерантних відносин між владою і громадянами в умовах економічної нестабільності, масштабних організаційних, структурних та фінансово-економічних перетворень.

По-четверте, соціальна згуртованість покликана утвердити принципи соціальної справедливості, створити атмосферу солідарності та порозуміння, що сприятиме послідовному і гармонійному соціальному та економічному розвитку суспільства.

По-п'яте, основою соціальної згуртованості є здатність суспільства забезпечити добробут громадян, зниження до мінімуму нерівності у доходах, рівня соціальної відчуженості і бідності.

По-шосте — провідне місце в забезпеченні суспільної єдності та згуртованості посідають цілісні фактори, тобто фактори духовності, моральності, культури та ідеалів.

Література

1. *Колот А.* Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів // Україна: аспекти праці. — № 7. — 2009.
2. *Колот А.* Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип.: у 3т. Соціально трудові відносини: теорія і практика. — К.: КНЕУ, 2010. — Т. 1.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: етап відносин, нові виклики, тенденції розвитку. — К.: КНЕУ, 2010.
4. *Лотар Вимте.* Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. — К.: Заповіт, 2006.

5. Николаев М. Е. Социальная сплоченность российского общества: [электронный ресурс] — Режим доступа: <http://cjuncil.gov.ru/files/journalst/item/2009091509937226.pdf>
6. Панькова О. В. Соціальна згуртованість в контексті досягнення цілей соціально орієнтованої економіки // Економіка и управление / Крым. КАПКС. — Симферополь, 2010. — № 3.
7. Черняк В. Посткризова економіка: як побудувати капіталізм «із людським обличчям» / В.Черняк // День. — № 52. — 25 березня 2010 р.
8. Social Cohesion? Institutions? And Growth — Working Paper 94 [электронный ресурс] — Режим доступа: www.cgdev.org/files/9136_file_WP94pdf/
9. Social Cohesion/ Six Report of Session 2003-4.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2011 р.

УДК 331. 101.262

Василичев Д. В.,
канд. екон. наук, доц.,
Запорізький національний технічний університет,
Трифонов Г. Ф.,
канд. екон. наук, доц.,
Запорізький національний технічний університет,
Капліна О. Г.,
заступник начальника управління корпоративних клієнтів
ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», м. Київ

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РИНКОМ ПРАЦІ

В умовах гострої необхідності інтенсифікації виходу економіки України з фінансової кризи пропонується вдосконалення організації та регулювання регіонального ринку праці. Для підвищення інтелектуалізації суспільної праці потрібно вдосконалити регіональну організаційну систему управління трудовими ресурсами. Пропонується підвищити конкурентоспроможність та ефективність використання трудових ресурсів на основі активізації використання науково-практичних, навчально-освітніх та організаційно-методичних можливостей вищих навчальних закладів.

В условиях острой необходимости интенсификации выхода экономики Украины из финансового кризиса предлагается совершенствование организации и регулирования регионального рынка труда. Для повышения интеллектуализации общественного труда необходимо усовершенствовать региональную организационную систему управления трудовыми ресурсами. Предлагается повысить конкурентоспособность и эффективность использования трудовых ресурсов на основе активизации использования научно-практических, учебно-образовательных и организационно-методических возможностей высших учебных заведений.

In the conditions of acute need of intensification of Ukraine's economy out of financial crisis, there was suggested the improving of the region labour market organization and regulating. In order to increase the intellectualization of social work it is necessary to improve the region organizational management system of human resources. There was suggested to increase the competitiveness and efficiency of human resources use on the basis of activation the use of scientific and practical, educational, organizational and methodological opportunities in higher education.

Ключові слова: Управління, регулювання економіки, трудові ресурси, конкурентоспроможність, організація, регіональний ринок праці, вищий навчальний заклад.

Ключевые слова: Управление, регулирование экономики, трудовые ресурсы, конкурентоспособность, организация, региональный рынок труда, высшее учебное заведение.

Keywords: Management, steering of economy, human resources, competitive advantage, organization, local labour market, high school.

Вступ. У сучасному періоді розвитку економіки України постають завдання пошуку маловитратних але ефективних засобів вдосконалення організації регіонального ринку праці, насичення його високоякісними конкурентоспроможними трудовими ресурсами та ефективнішого використання в цьому аспекті можливостей вищої школи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням формування та регулювання ринку праці, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення зайнятості населення присвятили свої роботи багато вітчизняних і зарубіжних авторів. Наприклад: О. І. Амоша, О. А. Грішнова, Д. П. Богиня, О. М. Гриненко, Р. Г. Шушпанов, Г. В. Осовська, В. Є. Васильченко, О. Жилінський, Є. П. Качан, О. В. Крушельницька, Л. Лігоненко, Р. С. Львів, Г. В. Атаманчук, В. І. Кутмін, В. І. Лук'яненко та ін. У їхніх працях оцінюється вплив якості робочої сили на темпи соціально-економічного розвитку суспільства, забезпечення ефективності зайнятості населення. Проте виникла світова фінансова криза, що мотивує появу нових підходів щодо організації підвищення якості та ефективності використання трудових ресурсів, які забезпечують успішний економічний підйом держави.

Постановка завдання. Дослідити розвиваючу тенденцію інтелектуалізації праці та її вплив на конкурентоспроможність працівника на ринку праці, а також необхідність і можливість вдосконалення організації та регулювання регіонального ринку праці за рахунок максимального використання трудового потенціалу вищих навчальних закладів.

Результати дослідження. Як відомо, управління трудовими ресурсами здійснюється на макро- і мікрорівнях. Суб'єкти управління на макроекономічному рівні забезпечують функціонування соціально-економічного механізму формування трудового потенціалу та його раціональне використання, вдосконалюють методи підготовки працівників і фахівців з урахуванням сучасних вимог, впроваджують системи безперервного підвищення їх кваліфікації, вирішують питання прогнозування демографічного розвитку трудових ресурсів регіону, займаються збалансуванням трудових ресурсів і робочих місць, а також розвитком системи працевлаштування, координацією управління трудовими ресурсами [1].

Ефективність регулювання якісних і кількісних показників відтворення трудових ресурсів на рівні регіонів зумовлює і стан національного ринку праці в цілому. У зв'язку з цим, на регіональних суб'єктах управління покладаються завдання щодо прискорення вдосконалення процесу регулювання регіональних ринків праці, і особливо, на основі маловитратних, але результативних організаційних рішень.

Регулювання регіонального ринку має відбуватися з урахуванням техніко-економічних, організаційних і демографічних особливостей регіону, що забезпечить в результаті високі соціально-економічні показники його розвитку. Закон України «Про зайнятість населення» дає можливість регіональним органам управління здійснювати таке регулювання [2].

Динаміка соціально-економічного розвитку України і досвід провідних зарубіжних країн показують, що високий рівень розвитку сучасних технологій веде до витіснення з процесу виробництва малокваліфікованих працівників і носіїв застарілих професій, викликає необхідність наймати адаптованого до вимог сучасних технологій персоналу, який досить гнучко реагує на професійні зміни. З одного боку, помітно змінюються вимоги до працівників, що відбивається на професійно-кваліфікаційній та галузевій структурі зайнятого населення. З іншого боку — зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва [3].

У ринкових умовах відбувається трансформація моделі працівника, причому самі динамічні зміни стосуються професійної складової цієї моделі: рівня знань, майстерності, отриманих навичок та накопиченого досвіду в трудовій діяльності.

В умовах значного вивільнення працівників кваліфікаційний рівень має весь час зростати. Висока кваліфікація стає найважливішою зброєю конкуренції. Найбільш конкурентоспроможним є професійно мобільний працівник. Поширення на ринку праці робочої сили, здатної до творчої роботи в різних професійних сферах, можливо тільки при досягненні працездатним населенням усіх вікових груп, більш високої і якісної освітньої та професійної підготовки. Впровадження такого критерію в нашій країні слід вважати, поряд зі скороченням частини некваліфікованої праці, одним з головних умов виходу економіки країни на новий етап розвитку. Розвиток наукової бази підготовки кадрів, творча робота у великій мірі стане основним змістом діяльності працівників вищого професійного рівня [4].

Програми професійної підготовки і перепідготовки, як визнають багато вчених, — це головний напрямок активної позиції зайнятості на ринку праці, оскільки перспективи зайнятості, особливо в умовах структурної перебудови, сильно пов'язані з розвитком людських ресурсів: якісна освіта і висока кваліфікація надійно охороняє працівників від безробіття [5].

Таким чином, спостерігається тенденція інтелектуалізації праці, що характеризується зростанням потреби суспільного виробництва в його інтелектуальній складовій, коли попит на некваліфіковану працю постійно знижується. Зростання творчого змісту праці стає основою, з одного боку, технічного та організаційного розвитку матеріального виробництва, а з іншого боку — потребою розвитку продуктивних сил суспільства. В останньому спостерігається індивідуалізація підходів до інтелектуального розвитку виробничих кадрів. Прагнення підвищити або отримати більш високий освітньо-кваліфікаційний рівень поширюється на всі вікові групи трудових ресурсів [6].

Вищі навчальні заклади мають істотний вплив на процес формування високоякісних трудових ресурсів на регіональному ринку праці. Однак існують можливості, які можуть призвести до підвищення активності трудових ресурсів на ринку праці перетворивши їх у провідних суб'єктів цього ринку. Мова йде про створення на їх базі нової організаційної структури — регіонального вузівського центру (РВЦ) який забезпечить інтеграцію і координацію діяльності вузів на ринку праці, активізує їх науково-практичний зв'язок з усіма суб'єктами, і таким чином забезпечить прискорений розвиток економіки регіону.

Тільки кооперація вищих навчальних закладів і промислових підприємств дозволить вирішити завдання підготовки сучасних кадрів. Вона включає відкриття наукових центрів, особливо в галузі сучасних технологій, організацію і здійснення цільових наукових програм, спільну розробку наукових курсів, створення системи безперервного навчання і перенавчання на робочому місці. Встановлення тісних зв'язків між вищими навчальними закладами, з одного боку, і виробництвом, з іншого, що є ключем до виведення з кризи всіх систем професійної підготовки і перепідготовки в нашій країні. Співробітництво в галузі розробки та освоєння нових технологій, створенні спільних суб'єктів господарювання, забезпеченні наукових майстерень сучасним обладнанням, організації практики студентів, розвитку постійно діючої системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу дозволяє підвищити якість трудових ресурсів і одночасно полегшити проблему працевлаштування випускників, зменшуючи як молодіжне, так і структурне безробіття.

Окремими видами діяльності РВЦ можна запропонувати наступні:

а) координація діяльності по сприянню у працевлаштуванні випускників різних навчальних закладів системи освіти;

б) взаємодія з регіональними органами влади, громадськими організаціями і об'єднаннями з питань працевлаштування населення:

— участь у розробці законодавчих актів регіонального рівня з питань зайнятості та працевлаштування молоді;

- обмін інформацією по вакансіях і резюме з регіональними органами державної служби зайнятості населення;
- участь у заходах, що організуються місцевими органами влади;
- індивідуальний підбір фахівців для їх подальшого працевлаштування за запитом підприємств та організацій;
- створення інформаційного порталу РВЦ, який консолідує банки даних вакансій роботодавців і резюме фахівців;
- в) розробка системи психологічно-загальноосвітнього супроводу, адаптація випускників до умов регіонального ринку;
- г) консультації з питань зайнятості (вибір сфери працевлаштування, додаткове навчання, кар'єрне зростання, підготовка представницьких документів, професійного резюме і супровідного листа керівнику);
- д) проведення прикладних досліджень:
 - моніторинг попиту та пропозицій на регіональному ринку праці з метою внесення пропозицій щодо оптимізації структури професійної освіти регіону;
 - виявлення професійних намірів і заходів задоволення випускників якісною професійною підготовкою;
 - визначення вимог роботодавців та оцінка їх задоволеності якістю підготовки випускників та ін.;
- е) узагальнення та розповсюдження найефективніших програм сприяння працевлаштуванню.

Зрозуміло, що різноманітність і складність поставлених перед РВЦ завдань припускає інтеграцію зусиль загальноосвітніх установ з усіма зацікавленими структурами держави. Тільки за рахунок цієї умови можна не тільки декларувати готовність нашого суспільства вирішувати проблеми підвищення якості трудових ресурсів та ефективності їх використання, але і домагатися ефективності результатів в економічній політиці держави.

Під егідою РВЦ необхідно реалізувати принцип соціального партнерства у вирішенні проблеми зайнятості населення. У результаті будуть отримані (напрацьовані) матеріали для проведення більш глибоких і перспективних соціальних досліджень.

Результати дослідження можуть стати основою визначення напрямів науково-дослідної діяльності, що представляють особливу актуальність для вирішення завдань збільшення якості професійної підготовки трудових ресурсів і вдосконалення організації їх ефективного використання.

Для прискорення розвитку робіт РВЦ дуже важливо, щоб його засновниками крім вузів були: Головне управління праці та соціального захисту населення Запорізької обласної державної адміністрації, Запорізька обласна державна адміністрація, Запорізький обласний центр зайнятості населення, Головне управління пенсійного фонду України в Запорізькій області, Союз промисловців і підприємців, провідні представники банківського і страхового секторів, представники вищих навчальних закладів, великі підприємства та ін. Це забезпечить високий рівень визнання необхідності даного «Центру» і його соціально правового статусу в новій організаційній моделі регіонального управління трудовими ресурсами.

Висновки. Глобальні процеси інтелектуалізації суспільної праці повинні знайти свій розвиток, у першу чергу в удосконаленні регіональної організаційної системи управління трудовими ресурсами. Зокрема, доцільно підсилити в ній місце і роль вищих навчальних закладів регіону за рахунок потужної активізації їх науково-педагогічної та практичної діяльності. Ці заклади повинні створити свій регіональний університетський центр (РВЦ) — новий суб'єкт регіонального ринку, завдання якого — надавати науково-методичну та практичну допомогу всім

суб'єктам регіонального ринку праці і бути базовим у науково-методичному забезпеченні регіонального управління трудовими ресурсами.

Подібні центри, які об'єднують науку, практику і регіональні органи управління, повинні стати провідними в організаційній системі управління економічним розвитком регіону. По суті, народжується більш досконала організаційна форма, практична реалізація стратегічної державної економічної політики щодо розвитку нового суспільства на домінуючій науковій основі.

Література

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник / Видання друге, перероблене й доповнене. — К.: Кондор, 2005. — 308 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення»: Прийнятий Верховною Радою України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 1991. — № 14.
3. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.
4. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П., Ходаківський Є. І. Психологія управління з основами соціоінтеграції: Монографія. — Житомир: ЖДТУ, 2007. — 700 с.
5. Болюбаши Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: Навч. посібник для слухачів закладів підвищення кваліфікації системи вищої освіти. — К.: ВВП «КОМПАС», 1997. — 64 с.
6. Шевченко Н. В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста: Автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.04 [Електронний ресурс]. — Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2007. — 17 с.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2011 р.

УДК 658.3:331.1

Кицак Т. Г.,
канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті визначено сутність корпоративних цінностей та виявлено їх важливу роль у економічній діяльності. Досліджено вплив корпоративних цінностей на процес соціалізації відносин у сфері праці. Проаналізовано тенденції та перспективи розвитку корпоративних цінностей на вітчизняних підприємствах.

В статье определена сущность корпоративных ценностей и выявлены их важную роль в экономической деятельности. Исследовано влияние корпоративных ценностей на процесс социализации отношений в сфере труда. Проанализированы тенденции и перспективы развития корпоративных ценностей на отечественных предприятиях.

The article explains the purpose of corporate values and revealed their important role in economic activity. The influence of corporate values in the socialization process in labor relations. Analyzed trends and prospects of corporate values on domestic enterprises.

Ключові слова: Корпоративні цінності, соціалізація, соціально-трудова відносина, ефективність економічної діяльності, конкурентоспроможність, корпоративна культура.

Ключевые слова: Корпоративные ценности, социализация, социально-трудовые отношения, эффективность экономической деятельности, конкурентоспособность, корпоративная культура.

Key words: Corporate values, socialization, social and labor relations, efficiency of economic activity, competitiveness, corporate culture.

Вступ. При сьгоднішніх умовах ведення господарської діяльності надзвичайно важко зберігати високі економічні показники і людяність, перебуваючи в стихії ринкових взаємодій та конкурентного середовища. Тому тільки певна система цінностей у змозі створити ефективний механізм партнерських взаємовідносин між членами колективу організації, а також між роботодавцями та найманими працівниками.

Коли все довкола стрімко змінюється, люди потребують чогось надійного та незмінного, щоб втриматись за нього, знайти опору, відшукати подальший спосіб поведінки. Тому система корпоративних цінностей — це необхідний елемент стабільного існування певного механізму соціально-трудова відносин.

Дослідження розвитку системи корпоративних цінностей в організації на сучасному етапі розвитку економіки набуває все більшої актуальності, адже виникає необхідність створювати нові, якісні підходи щодо організації та ефективного проведення відносин у сфері праці. Розвиток корпоративних цінностей на підприємстві також відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та конкурентоспроможності, оскільки вони створюють атмосферу взаємовідносин, яка сприяє подальшому розвитку організації та формує поведінку кожного з працівників, незалежно від того, керівник він, чи простий робітник.

Варто відмітити також, що деструктивні явища у соціально-трудова сфері, зокрема, слабка матеріальна і правова захищеність працівників, неадекватність взаємозв'язків між характеристиками робочої сили, результатами праці та рівнем життя працівників, їх доступом до соціально значущих благ, потребують більш активної і компетентної уваги з боку усіх суб'єктів соціально-трудова відносин, оскільки від цього залежатиме добробут суспільства у майбутньому.

Дані виклики, які сформувались на сучасному етапі розвитку, вимагають ефективного креативного мислення для конструктивних відповідей та результативних рішень.

Тому актуальність продуманої, орієнтованої на довгострокову перспективу стратегії з розвитку корпоративних цінностей, яка б поєднала бізнес-прагнення підприємців, життєві інтереси співробітників та клієнтів, є незаперечною цінністю та вагомим чинником ефективності процесу соціалізації відносин у сфері праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ще в свої часи І. Кант закликав індивіда вийти за рамки свого світогляду і глянути на себе з погляду роду «...дій так, щоб ти завжди ставився до людства, і в своїй особі, і в особі всякого іншого, як до цілі, і ніколи не ставився б до нього, як до засобу» [2, с. 39].

Уперше категорію цінностей як філософську проблему позначив Г. Лотце. Неокантіанці і представники Баденської школи В. Віндельбанд і Г. Ріккерт розуміли під цінностями позапросторові та позачасові утворення. Цінності позначалися як особливі феномени, відмінні від матеріальних предметів, а також їх відображення в свідомості людини. «Про цінності не можна говорити, що вони існують або не існують, але тільки, що вони мають або не мають значення...» [3, с. 12]. Німецький соціолог М. Вебер визначав цінність як установку тієї або іншої історичної епохи як властивий їй напрямок інтересу [4, с. 34]. Представники західної соціології

(Т. Парсонс, У. Ромас, Ф. Знанецький, Е. Шілз, К. Клакхон, К. Девіс та ін.) вважали цінності найважливішими регуляторами людської поведінки і дій, факторами цілісності, стабільності, інтеграції суспільних систем різних рівнів. Що стосується людини, то вона не може не пристосовуватися до наявної системи цінностей, коректуючи відповідно з нею свою індивідуальну поведінку, яка і визначає характер суспільного. Тобто, цінності розглядаються як єдиний фактор соціалізації [4, с. 88].

Над вирішенням цієї проблеми плідно працюють багато видатних українських науковців, зокрема, А. М. Колот, О. А. Грішнова, В. А. Свтушевський та ін. У своїх працях вони ґрунтовно досліджували природу відносин між працівниками на підприємствах та визначали напрями раціоналізації та вдосконалення цих відносин [5—8].

Зокрема, А. М. Колот одним із аспектів соціалізації означених відносин вважає змістовні характеристики тих процесів, які пов'язані з входженням працівника в колектив, його адаптацією до стандартів корпоративної культури та інших вимог організації. Йдеться про так звану організаційну соціалізацію та притаманні їй характеристики.

У найзагальнішому трактуванні сутність проблеми полягає ось у чому. Загально визнано, що головний ресурс будь-якої організації та чинник формування конкурентних переваг — це її персонал. Серед кадрових технологій одне з провідних місць належить залученню та утриманню кваліфікованих і перспективних співробітників. Складовою формування «здорових», гармонізованих соціально-трудова відносин у колективі є створення умов для входження людини в організацію і її адаптації до організаційного середовища.

Соціально-економічною категорією і явищем, що характеризує процес входження нової людини в організацію, засвоєння нею норм, цінностей, взірців поведінки, оволодіння новою для себе ролі і є організаційна соціалізація. Водночас організаційна соціалізація постає як система поглядів на процес входження людини в організацію та його регулювання, що відповідає інтересам як працівника, так і організації [1, с. 12].

У свою чергу, російські соціологи і філософи поряд з використанням марксистської методології аналізували поняття «цінність» з різних точок зору, виявляючи особливості його взаємозв'язку з іншими соціальними явищами. Так, В. П. Тугарінов вважає цінності як предмети, явища і їхні властивості, які потрібні (необхідні, корисні, приємні і т.д.) представникам суспільства або певної групи, окремій особі як спосіб задоволення їхніх потреб і інтересів, а також ідей. Він вважає, що властивості предмета не залежать від суб'єкта, але в той же час цінності мають і суб'єктивний характер, тому що взаємозалежні з інтересами і потребами людей [10, с. 61].

А. В. Бітуєва систематизувала основні підходи до визначення цінностей провідними російськими ученими. Так, І. С. Барський трактує цінності як ідеали суспільного життя, а відповідно до цього, й ідеали особистої діяльності; А. Я. Разін наголошує, що цінність — це самостійний у відношенні до окремого суб'єкту інваріант оціночного типу, що об'єктивізується в штучних формах специфічної предметності. Інші ж автори, серед яких Г. Я. Головних, І. С. Нарський, розмежовують поняття «цінності-мети» та «цінності-засобу» [10].

Аналізуючи наукову літературу з даної проблематики та здійснюючи практичні дослідження на підприємствах, ми зробили істотний для даного дослідження висновок: корпоративна цінність — це поняття, яке використовується як для визначення суспільного ідеалу, еталону, так і для загальноприйнятої культурної норми. Система цінностей, заломлюючись крізь призму індивідуальної життєдіяльності, входить у структуру особистості у формі особистих цінностей. Кожна людина має індивідуальну, специфічну ієрархію особистих цінностей, які складаються у процесі її життєдіяльності.

Значимість того або того об'єкту існує незалежно від свідомості людини, але до усвідомлення об'єкта суб'єкт не знає про його цінності. Поява ж способу, критерію оцінки не створює цінність, а лише виявляє її, тобто критерії оцінки виконують службову роль і є продуктом суспільного розвитку.

Постановка завдання. Головною ціллю є визначення ролі корпоративних цінностей у процесі соціалізації відносин у сфері праці.

Результати дослідження. Останнім часом в Україні роботодавці перестали обмежуватися необхідною кваліфікацією та анкетними даними при прийомі на роботу. Значна увага приділяється як професійно важливим якостям, так і якостям, необхідним для виконання вимог організації, її корпоративної культури. У деяких організаціях кожному претендентові на вакантне місце розповідають про особливості корпоративної культури організації для того, щоб людина сама прийняла рішення, чи згодна вона відповідати прийнятним в організації традиціям, чи ні.

Оскільки ядро корпоративної культури формують корпоративні цінності, на українських підприємствах поступово починають з'являтися об'єктивні передумови соціалізації соціально-трудова відносин за допомогою формування певної системи корпоративних цінностей, які полягають зокрема в тому, що пріоритет в економічних процесах повинен надаватися працівникам. Якщо Україна намагається стати конкурентоспроможним членом Світової організації торгівлі, то даний процес буде неможливим без докорінної перебудови ведення економічної діяльності на кожному підприємстві. Для того, щоб наші підприємства мали успіх на світовому ринку, рівень їх розвитку потрібно вдосконалювати у відповідності до загальноприйнятих світових стандартів. Щоб Україна не стала країною, куди високорозвинені країни спрямовували б непотрібні та шкідливі продукти свого виробництва, потрібно докорінно перебудовувати виробничу та економічну діяльність підприємств, спрямовуючи їх розвиток на запровадження новітніх досягнень у галузі науки та техніки.

Залежно від виду та способу економічної діяльності, кожна організація в процесі становлення, розвитку і функціонування знаходить свою специфічну ціннісну систему, яка відповідає певним цілям та враховує організаційні і корпоративні цінності організації.

Саме цінності, які властиві багатьом членам колективу та найбільш авторитетним членам організації, найчастіше стають запорукою згуртованості співробітників різних підрозділів і рівнів підприємства. На цій основі формується єдність поглядів і дій, а, отже, забезпечується ефективне досягнення цілей на підприємстві. Можна також сказати, що формується центральна корпоративна система цінностей, яка поєднує внутрішнє та зовнішнє середовище, а також різні рівні управління підприємством. У ній поєднуються інтереси всіх суб'єктів соціально-трудова відносин та партнерів по бізнесу. В організаціях, що орієнтуються на клієнтів, у корпоративній системі цінностей присутні також й інтереси клієнтів.

Посилення інтересу до корпоративної культури пов'язано із зростанням розуміння того впливу, який робить феномен культури на успіхи та ефективну діяльність організації. Практика показує, що процвітають фірми, які відрізняються високим рівнем культури, що формується в результаті продуманих зусиль, спрямованих на розвиток корпоративного духу, на благо всіх зацікавлених у діяльності фірми сторін.

Відповідна сильна корпоративна культура є основою конкурентоспроможної стратегії підприємства. Водночас вона визначає тип соціально-трудова відносин на підприємстві. Формуванням корпоративної культури, адекватної стану розвитку організації і спрямованої на майбутній розвиток, необхідно цілеспрямовано управляти. Управління корпоративною культурою є винятково важливим елемен-

том корпоративної стратегії. Вважаємо, що в організації корпоративного типу необхідно постійно здійснювати аналіз існуючої корпоративної культури, досліджувати тенденції її розвитку, проводити перегляд застарілих норм корпоративної культури і формувати нову мету перспективної культури, яка відповідає стратегічним цілям організації.

Корпоративна культура підприємства є могутнім стратегічним інструментом, який дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих співробітників на досягнення загальних цілей. Корпоративна культура, бізнес-етика, соціальна відповідальність бізнесу сьогодні вже не просто гучні слова, це реальні фактори ефективного підприємництва. Наше дослідження показало, що конкурентоздатність підприємства визначають не тільки його економічні показники. Вирішальним мотивом вкладення коштів для крупних іноземних інвесторів усе частіше стає підтверджений незалежним аудитом ступінь розвитку етики бізнес-поведінки та корпоративних відносин. Вигідність для бізнесу від іміджу соціально відповідального підприємства з високою корпоративною культурою вимірюється в конкретних цифрах зростання прибутку та ринкової вартості підприємства.

Характеризуючи макроінституціональне середовище в Україні, не можна сказати, що воно орієнтоване в даний час на реальну демократизацію нашої економіки, але готувати зміни необхідно, у тому числі й у мікросередовищі підприємства, удосконалюючи соціально-трудові відносини за допомогою системи корпоративних цінностей, змінюючи менталітет ключових учасників корпоративних відносин, тим самим створюючи умови для ефективного управління власністю.

Необхідно перш за все прагнути до досягнення балансу інтересів учасників корпоративних відносин. Наше переконання полягає в тому, що гармонізація цінностей та інтересів учасників внутрішньофірмових корпоративних відносин можлива лише на основі демократичної еволюції відносин власності, тому підготовка їхнього становлення і розвитку необхідна вже зараз — не слід чекати поки визріють сприятливі для цього умови.

Запорукою стабільності соціальної структури суспільства та ефективного розвитку економіки в цілому, а також її корпоративної складової повинна служити продумана, орієнтована на довгострокову перспективу стратегія з розвитку корпоративних цінностей, у рамках якої мета бізнесу тісно переплітається з життєвими інтересами співробітників, клієнтів і суспільства в цілому. Тому концепція соціалізації соціально-трудових відносин повинна бути запропонована на рівні довгострокової державної політики розвитку, в регіональних програмах промислової політики і сприйнята на рівні підприємств.

Для створення в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка б відповідала вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, необхідно забезпечити: повноцінну реалізацію свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); можливості людського розвитку; розширене якісне відтворення робочої сили; інтелектуалізацію праці, створення інноваційних робочих місць; стабільну та ефективну зайнятість; захист національного ринку праці; гідний рівень оплати праці; належну якість трудового життя загалом.

На рівні мікросередовища підприємства необхідно враховувати сучасні тенденції розвитку самоврядування, творчості, партнерства серед учасників спільної трудової діяльності, які дозволяють будувати відносини між роботодавцем і працівником на якісно новій основі, яка передбачає їхню взаємну зацікавленість і відповідальність. Більш повне використання потенційних можливостей обох сторін трудового договору з метою досягнення найкращих результатів на індивідуальному та колективному рівнях, а також втілення основних принципів корпоративної культури дозволить будувати ефективні та продуктивні соціально-трудові відносини.

Організаційні цінності відіграють найважливішу роль у професійній діяльності індивіда. Наприклад, від прийняття або відторгнення індивідом організаційних цінностей, які підтримуються більшістю членів організації, залежить не тільки його професійна соціалізація, але й успішне кар'єрне просування.

У сучасних умовах підприємству потрібно, перш за все, постійно аналізувати своє становище на ринку, якість своїх послуг, щоб у будь-який час була можливість кардинальним чином змінити стратегію і тактику своєї діяльності. А щоб ці зміни можна було провести в короткий термін з максимальною ефективністю, потрібно, щоб на підприємстві чи в організації була сформована чітка внутрішня структура та корпоративна цілісність основних правил та засад функціонування. Також можна сказати про те, що все це можливо за умови існування на підприємстві певних корпоративних цінностей, які містять у собі головні принципи та засади взаємовідносин в організаційній структурі.

Тому доцільно навести приклади позитивних та негативних корпоративних цінностей, які виявлені нами на досліджуваних підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1

ПЕРЕЛІК ПОЗИТИВНИХ І НЕГАТИВНИХ КОРПОРАТИВНИХ ЦІННОСТЕЙ

Позитивні корпоративні цінності	Негативні корпоративні цінності
Робота може бути виконана тільки на відмінно	Керівництву довіряти не можна, довіряти можна тільки друзям.
В суперечці народжується істина	З керівником сперечатися не можна
Інтереси клієнта понад усе	Не виявляй ініціативу, ініціатива карається
Успіх компанії — це мій успіх	Добре працювати — це не головне в житті
Налаштування на взаємодопомогу, підтримку гарних відносин з колегами	Клієнти — випадкові люди, вони створюють тільки незручності і заважають нашій роботі
Не конкуренція, а співробітництво в роботі для досягнення загальної мети	Усю роботу не переробити

Залежно від виду та способу економічної діяльності, кожна організація в процесі становлення, розвитку і функціонування знаходить свою специфічну ціннісну систему, яка відповідає певним цілям та враховує організаційні і корпоративні цінності організації.

Для забезпечення гармонії цінностей підприємства і його співробітників, зокрема, необхідно проводити роботу з чіткого формування, роз'яснення і доведення до всіх членів організації системи корпоративних цінностей, якими володіє організація. Проте, не всі вони усвідомлені, і навіть прийняті співробітниками, не всі дійсно стають їх особистими цінностями.

Організація здійснює свою діяльність відповідно до тих цінностей, які мають істотне значення для її співробітників. Створюючи корпоративну культуру, необхідно враховувати суспільні ідеали та культурні традиції країни. Крім того, для більш повного розуміння і засвоєння цінностей співробітниками підприємства важливо забезпечити рівномірний прояв корпоративних цінностей у рамках організації. Поступове прийняття цих цінностей членами підприємства сприятиме встановленню стабільності та значних успіхів у розвитку організації.

Усвідомлення тієї або тієї цінності і позитивного ставлення до неї явно недостатньо, більше того, це навіть не завжди потрібно. Дійсно, необхідною умовою цієї трансформації є практичне включення співробітника в діяльність організації, спрямоване на реалізацію цієї цінності. Щодня, діючи відповідно до корпоратив-

них цінностей, дотримуючись встановлених норм і правил поведінки, співробітник може стати представником компанії відповідно до внутрішніх соціальних очікувань і вимог трудового процесу.

Повна ідентифікація співробітника з компанією означає, що він не тільки усвідомлює ідеали компанії, чітко дотримується правил і норм поведінки в колективі, але й внутрішньо повністю приймає корпоративні цінності. У цьому випадку культурні цінності організації стають індивідуальними цінностями співробітника, займаючи надійне місце в мотиваційній структурі його поведінки.

Тому, безперечно, система корпоративних цінностей формує сприятливе середовище для ефективного процесу соціалізації соціально-трудоких відносин.

Це підтверджується, зокрема, дослідженнями провідного українського науковця, професора А. М. Колота, який висловлює думку про те, що однією з концепцій соціалізації є концепція опанування індивідом рольової поведінки. При цьому результатом соціалізації виступає засвоєння соціальних норм і правил та можливість адекватно діяти у соціальному середовищі. Соціалізована особистість — це суспільство в мініатюрі; вона встановлює для себе такі ж стандарти поведінки, як і для інших, і судить про себе з того самого погляду [1, с. 12].

У процесі дослідження ми також прийшли до висновку, що вагомий вплив на процес соціалізації відносин у сфері праці здійснюють такі елементи корпоративних цінностей, як:

1) призначення організації та її суть (високий рівень технології; вища якість; лідерство у своїй галузі; відданість духу професії; новаторство тощо);

2) старшинство і влада (повноваження, властиві посаді або особі; повага до старшинства і влади; старшинство як критерій влади і т.д.); значення різних керівних посад і функцій (важливість керівних постів, ролі та повноваження відділів і служб);

3) повага до людей (турбота про людей і їхні потреби; повага до індивідуальних прав; навчання і можливості підвищення кваліфікації; кар'єра; справедливість при оплаті праці; мотивація діяльності);

4) критерії вибору на керівні та контролюючі посади (старшинство або ефективність роботи; пріоритети при внутрішньому відборі; вплив неформальних відносин і груп і т.д.);

5) організація роботи і дисципліна (добровільна або примусова дисципліна; гнучкість у зміні ролей; використання нових форм організації роботи та інше);

6) стиль керівництва та управління (стиль авторитарний, консультативний або співробітництво; використання цільових груп; особистий приклад; гнучкість і здатність пристосовуватися);

7) процеси прийняття рішень (хто приймає рішення, з ким проводяться консультації; індивідуальне або колективне прийняття рішень; необхідність згоди, можливість компромісів і т.д.);

8) поширення й обмін інформацією (інформованість співробітників; легкість обміну інформацією);

9) характер контактів (перевага особистих або письмових контактів; твердість або гнучкість у використанні сталих каналів службового спілкування; значення формальних аспектів; можливість контактів з вищим керівництвом; застосування зборів; хто запрошується і на які збори; норми поведінки при проведенні зборів);

10) характер соціалізації (хто з ким спілкується під час і після роботи; існуючі бар'єри; особливі умови спілкування);

11) шляхи розвитку конфліктів (бажання уникнути конфлікту і йти на компроміс; перевага застосування офіційних або неофіційних шляхів; участь вищого керівництва у вирішенні конфліктних ситуацій; їх розв'язання);

12) оцінка ефективності роботи (реальна або формальна; прихована або відкрита; ким здійснюється; як використовуються результати).

Дослідження також показують, що сучасний висококваліфікований працівник хоче отримати від організації дещо більше, ніж заробітну плату. Виникнення та вплив цілого ряду соціальних факторів призвели до формування значного про шарку сучасної робочої сили, очікування якої досить відмінні від тих, які переважали в попередньому поколінні працівників. Сучасні працівники розраховують не тільки на те, що будуть матеріально процвітати, але також мають велике бажання психологічно комфортно себе почувати в організації, культурні цінності якої відповідають їх особистим ціннісним орієнтирам.

Висновки. Для створення в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка б відповідала вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, необхідно забезпечити повноцінну реалізацію свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця), можливості людського розвитку, розширене якісне відтворення робочої сили, інтелектуалізацію праці, створення інноваційних робочих місць, стабільну та ефективну зайнятість, захист національного ринку праці, гідний рівень оплати праці, належну якість трудового життя загалом.

На рівні мікросередовища підприємства необхідно враховувати сучасні тенденції розвитку самоврядування, творчості, партнерства серед учасників спільної трудової діяльності, які дозволяють будувати відносини між роботодавцем і працівником на якісно новій основі, яка передбачає їхню взаємну зацікавленість і відповідальність. Більш повне використання потенційних можливостей обох сторін трудового договору з метою досягнення найкращих результатів на індивідуальному та колективному рівнях, а також втілення основних принципів корпоративної культури дозволить будувати ефективні та продуктивні соціально-трудові відносини.

Запорукою стабільності соціальної структури суспільства та ефективного розвитку економіки в цілому, а також її корпоративної складової, повинна служити продумана, орієнтована на довгострокову перспективу стратегія з розвитку корпоративних цінностей, у рамках якої мета бізнесу тісно переплітається з життєвими інтересами співробітників, клієнтів і суспільства в цілому. Тому концепція соціалізації соціально-трудових відносин повинна бути запропонована на рівні довгострокової державної політики розвитку, в регіональних програмах промислової політики і сприйнята на рівні підприємств.

Для створення в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка б відповідала вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, необхідно забезпечити повноцінну реалізацію свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); можливості людського розвитку; розширене якісне відтворення робочої сили; інтелектуалізацію праці, створення інноваційних робочих місць; стабільну та ефективну зайнятість; захист національного ринку праці; гідний рівень оплати праці; належну якість трудового життя загалом.

Література

1. Колот А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
2. Ивин А. А. Введение в философию истории / Ивин А. А. — М.: Владос, 1997. — 288 с.
3. Новолодская Т. А. Философские проблемы социально-гуманитарного знания: учеб. пособ. / Т. Новолодская, В. Садовников. — СПб.: СПб ГУ ИТМО, 2008. — 206 с.
4. Гайденок П. П. История и рациональность: Социология Макса Вебера и веберовский ренессанс / П. Гайденок, Ю. Давыдов. — М.: URSS, 2006. — 368 с.
5. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Грیشнова О. А. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / Колот А. М. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
7. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [навч. посібн.] / Колот А. М. — К. : КНЕУ, 1998. — 224 с.
8. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління: навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / Євтушевський В. А. — К. : Знання-Прес, 2002. — 317 с. — (КНУ ім. Тараса Шевченка; Інститут вищої освіти АПНУ).
9. Тоффлер О., Тоффлер Г. Створення нової цивілізації. Політика третьої хвилі, <http://meta.ua/getpage.asp...>
10. Битуева А. В. Особенности структурного строения ценностных ориентаций [Електронний ресурс] / А. В. Битуева // CREDO NEW: теоретический журнал. — 2000. — № 3(21). — Режим доступа к журн.: <http://www.orenburg.ru/culture/credo/21/bitueva.html>

Стаття надійшла до редакції 02.06.2011 р.

УДК 331.526

Красномовець В. А.,
канд. екон. наук, викл.,
кафедра менеджменту,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті проаналізовано особливості трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Обґрунтовано переваги та недоліки даної форми зайнятості. Охарактеризовано особливості відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежно від способу оформлення відносин. Розглянуто особливості управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості.

В статье проанализированы особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости. Обосновано преимущества и недостатки данной формы занятости. Охарактеризованы особенности отношений между субъектами рынка труда при дистанционной занятости в зависимости от способа оформления отношений. Рассмотрены особенности управления персоналом в условиях дистанционной занятости.

In the article the features of labour relations are analysed in the conditions of the controlled from distance employment. Grounded advantages and this formal of employment defects. The features of relations are described between a sub^hektami labour-market at the controlled from distance employment depending on the method of registration of relations. The features of management a personnel are considered in the conditions of the controlled from distance employment.

Ключові слова: Трудові відносини, нові форми зайнятості, дистанційна зайнятість, переваги та недоліки дистанційної зайнятості, особливості управління персоналом.

Ключевые слова: Трудовые отношения, новые формы занятости, дистанционная занятость, преимущества и недостатки дистанционной занятости, особенности управления персоналом.

Key words: Labour relations, new forms of employment, controlled from distance employment, advantages and lacks of the controlled from distance employment, feature of management a personnel.

Вступ. Усвідомлюючи першочергове значення людського чинника у формуванні конкурентних переваг, роботодавець прагне удосконалення форм, методів, напрямів використання людського потенціалу. В умовах, коли основними факторами розвитку стають інформаційно-комунікаційні технології з їх стрімко зростаючим потенціалом і швидким падінням витрат, відкриваються великі можливості для появи нових форм організації праці і зайнятості в рамках як окремих підприємств, так і суспільства в цілому. Перехід до інформаційного суспільства, яке продовжує формуватися на межі змін у комунікаційних технологіях і в мотивації трудової поведінки людей, обумовлює істотні трансформації трудових стосунків, а саме, появу «дистанційних стосунків» між працедавцем і його співробітниками, які є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі і просторі, тобто процесу формування гнучкого ринку праці. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості в розвинених країнах дуже високі (в Європейських країнах доля потенційних дистанційно зайнятих працівників, за окремими оцінками, складає від 10 % до 22 % загальної кількості зайнятих).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи формування та розвитку дистанційної зайнятості досліджувалися в роботах таких зарубіжних учених, як Пратт Джоан, Ной Норман, Brent Міллер та ін. В Україні проблематикою нових форм зайнятості дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудова відносин займаються займаються В. М. Данюк, А. М. Колот, І. І. Моторна, І. М. Новак, Л. В. Шаульська та ін.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей трудових відносин, що виникають в умовах дистанційної зайнятості.

Результати дослідження. Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості обумовлюється нестаціонарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудова відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [4, с. 283].

Переваги цієї форми організації праці очевидні. Це скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; істотна економія часу, енергії і засобів працівника унаслідок відсутності транспортних проблем; зростання продуктивності праці при його організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків і т.д. Можливості дистанційної зайнятості сприяють підвищенню ділової активності і зайнятості населення: деякі верстви населення (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми та ін.) завдяки новим технологіям отримують можливість працювати, не покидаючи дім, а підприємці можуть залучити працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем.

На думку вчених [5], років через десять нові технології дозволять виконувати за межами офісу, в домашніх умовах, практично будь-яку роботу. Це веде до стирання меж між роботою і особистим життям. Все більше і більше службових обов'язків і завдань виконуватиметься працівниками компаній не в офісі, а вдома; робота проводитиметься не тільки в робочий час, але навіть у вихідні і святкові дні.

Експерти вважають, що вже сьогодні більше 40 мільйонів працівників по всьому світу трудяться вдома, як мінімум, один день у тиждень. Число співробітників різних компаній з цілодобовим постійним доступом до електронної пошти виросло від кількох мільйонів до кількох десятків мільйонів чоловік. І в той же час, знаходячись в офісах, працівники все більше часу присвячуватимуть своїм особистим справам [5].

Застосування дистанційної форми зайнятості має кілька особливостей. Віддалений режим не може бути використаний людьми, чия робота заснована на контактах з клієнтами. Поза офісом не зможуть трудитися співробітники, що мають справу з готівкою. Також обмеження можуть стосуватися роботи з персональними даними, оскільки співробітник зобов'язаний забезпечити захист інформації. Застосування дистанційної зайнятості є можливою у таких формах. По-перше, це може бути основна форма зайнятості в організації. Віддалена робота прекрасний варіант для творчих професій: художників, програмістів, дизайнерів, копірайтерів, веб-майстрів, фотографів, журналістів, редакторів, коректорів, перекладачів і т. д. Проте при грамотній постановці справи роботу додому можуть перенести більшість охочих. По-друге, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії.

За умов дистанційної роботи як основної форми зайнятості, потрібно теж дотримуватися певних вимог до організації праці. В першу чергу, не варто відмовлятися від офісу. Саме він є епіцентром бізнесу та необхідний як місце, де всім співробітникам можна зустрітися, порадитися, обговорити проекти. Окрім того, керівнику потрібно вводити в курс справи нових співробітників та проводити час від часу необхідні консультації. Офіс незамінний для нарад у форматі мозкових штурмів, коли фахівцям потрібно зібратися разом і ухвалити якісь узгоджені рішення. Тільки в офісі, спостерігаючи за колегами, нові співробітники зможуть ввібрати внутрішні неписані правила компанії, можливе ефективне наставництво, передача досвіду на особистому прикладі. Крім того, не всі працівники можуть трудитися вдома. Іноді, окрім комп'ютера, через специфіку завдань, може знадобитися певна техніка, якої удома може і не виявитися. Наприклад, принтери, сканери, ксерокси, факси. В єдиному центрі, в офісі повинні постійно знаходитися керівник або відповідальна особа для швидкого реагування на виникаючі ситуації. Тобто, офіс — це своєрідний центр тяжіння, який абсолютно необхідний, незалежно від розміру і типу бізнесу.

Що стосується можливості використання дистанційної форми зайнятості деякими співробітниками, то слід зазначити, що це значною мірою залежить від сумлінності та досвіду кожного окремого працівника. Щоб отримати можливість дистанційної праці потрібно добре себе зарекомендувати, можливо просити про дистанційну роботу слід після вдало виконаного завдання. Можна також запропонувати керівникові дозволити попрацювати вдома якийсь час у порядку експерименту. Слід пам'ятати, що це шанс показати себе з кращого боку і виправдати довіру керівника. За час експериментальної відсутності робота повинна виконуватися максимально якісно і оперативно. Слід також скласти список, який би наочно підтверджував той факт, що поза офісом працювати можна набагато продуктивніше. Водночас, варто вказати додаткові плюси: економія часу на дорогу, готовність витратити значно більше часу на реалізацію завдання, спокійна атмосфера, що особливо важливо, коли завдання вимагає інтелектуальних зусиль і глибокого занурення в суть проблеми. Очевидна економічна вигода для підприємства: не потрібно витрачати гроші на устаткування робочого місця співробітника [6].

Характер відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежить від способу оформлення відносин між ними. На практиці зустрічаються три форми договору між працівником і працедавцем.

Трудовий договір. Працівник, уклавши традиційний трудовий договір з працедавцем, виконує свої трудові обов'язки не на території працедавця, а вдома або в іншому зручному йому місці.

Така форма організації праці зазвичай дозволяється працівникам, що вже мають досвід роботи з даним працедавцем і добре зарекомендували себе, оскільки в даному випадку відносини між суб'єктами будуються на високому рівні довіри і лояльності. Всі відносини між працівником і працедавцем регулюються трудо-

вим договором, і працедавець має право вимагати виконання встановленого режиму праці (наприклад, присутність працівника в певний час на «робочому місці» біля комп'ютера або телефону). Досить часто робота вдома поєднується з роботою в офісі, наприклад, кілька годин або днів у тиждень, для сумісного обговорення робочих питань у колективі і виконання обов'язків, які не можна здійснити віддалено від офісу. Працівник користується усіма соціальними і трудовими гарантіями відповідно до законодавства. Якщо робота носить разовий або сезонний характер, працедавець може укласти з працівником терміновий трудовий договір [1].

Договір підряду або інший договір цивільно-правового характеру. При укладенні такого договору працівник виступає як виконавець, і відносини сторін регулюються не трудовим, а цивільним законодавством. Звичайно, в даному випадку працівник не має права розраховувати на соціальні гарантії, передбачені Трудовим кодексом (виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, надання щорічних і навчальних відпусток, відшкодування шкоди у зв'язку з нанесенням шкоди здоров'ю та ін.). Але укладення цивільно-правового договору — це не гірший варіант для добросовісного працівника, оскільки у разі порушення умов договору він все ж таки може звернутися за захистом своїх прав до суду. На жаль, при дистанційній зайнятості широкого поширення набув і третій варіант оформлення відносин.

Усна або «віртуальна» угода. При такій домовленості взаємодія працедавця і працівника відбувається у неправовому полі. Основною причиною небажання працедавця офіційно оформляти відносини з працівником є прагнення скоротити витрати, пов'язані з наймом робочої сили. Не укладаючи трудовий договір з працівником, працедавець не несе ніяких зобов'язань перед залученим співробітником. Не зростає чисельність працівників, що веде до зниження фонду оплати праці і бази оподаткування для визначення деяких податків і зборів. Рівні нулю і витрати, пов'язані з розірванням договору з працівником. Працедавець економить також і на кадровій роботі — оформленні трудових договорів, розрахунку і нарахуванні заробітної плати і інших виплат, веденні всієї документації [1].

Роботодавцю варто також врахувати, що управління дистанційно зайнятими працівниками вимагає особливого підходу. І хоча на перший погляд дистанційний найм персоналу може видатись доступним, у кінцевому підсумку це може коштувати компанії вдвічі дорожче, якщо не знати, як ефективно управляти бізнесом в подібних умовах. Відтак, управління «дистанційним» персоналом передбачає певний ряд особливостей.

У першу чергу, слід повідомляти у письмовій формі про завдання і очікування керівника. Варто переконатися, що співробітники мають повну уяву про масштаби проекту, в якому вони будуть працювати, так само як і конкретного завдання, яке ставиться перед ними і розтлумачити все якомога деталізованіше в письмовому вигляді.

Якщо робота буде завершена в строк або достроково — можна запровадити бонуси. Це добре впливає на співпрацю з творчими особистостями. Наприклад, додаткові 10 %, якщо проект завершено на один день раніше, додаткові 20 % — якщо на два дні раніше, і т.д. Ця з виду проста ідея може привести до швидкої оборотності при збереженні якості і часу.

На початку дня необхідно підтримувати п'ятихвилинний відео/телефонний зв'язок. Необхідно переконатися, що команда працює в потрібному режимі і рухається в правильному напрямку. П'ять хвилин планування щоранку — відмінний спосіб почути про стан справ від самої команди, а також визначити перешкоди, які потрібно знати і усунути в процесі виконання роботи.

Варто розмежовувати тип дистанційних працівників та враховувати особливості їх сторін життя, що в першу чергу стосується людей з інвалідністю, жінок з дітьми. Про необхідність відлучення на певні години в робочому дні необхідно узго-

дити попередньо, якщо це, скажімо, необхідність проходження процедур. Проте, це не повинно стати причиною невчасного виконання роботи.

Не слід відкладати вирішення проблем у команді. Проблеми, що виникають, досить легко можуть ввести дистанційних працівників у розпач. Якщо комусь з команди потрібна допомога або порада, привчіть працівників зв'язуватись з керівництвом не зволікаючи і не вагаючись.

Дуже важливо спланувати робочий графік. Якщо це може бути застосовано до виду роботи, слід заздалегідь скласти план робіт, який допоможе команді краще відчувати, що вони дійсно відпрацьовують свій повноцінний робочий день, наприклад, з 10 ранку до 6 вечора в будні дні, навіть якщо вони працюють вдома. Це сприятиме покращенню продуктивності, а також дасть можливість керівнику ефективніше контролювати працівників. Кожна людина має свій найпродуктивніший робочий коефіцієнт у певний час дня, тому можна запитати кожного працівника, коли саме їм найзручніше працювати протягом дня, і встановити відповідний графік роботи.

Великі обсяги робіт слід розбити на основні дати і етапи розвитку. Це допоможе тримати працівників у робочому режимі, і заздалегідь попередить про виникаючі або заплановані нюанси та питання, перш ніж вони стануть невіршальними чи неактуальними. Це дозволить керівнику з легкістю відстежувати й оцінювати успішність виконання завдань етапів і допоможе команді працювати віддалено більш ефективно.

Варто також запровадити моніторинг ключових показників продуктивності, особливо, якщо подібна практика використовується в офісі. Перед затвердженням певного проекту, слід намітити декілька (скажімо, від трьох до п'яти) ключових показників продуктивності команди, та використовувати їх для відстеження успіху на щоденній, щотижневій або щомісячній основі [2].

Висновки. У цілому, розвиток дистанційної зайнятості є кроком до більшої гнучкості ринку праці, що є об'єктивною тенденцією як для країн з перехідною економікою, так і для країн з розвинутою ринковою системою. Проте використання сучасних технологій сприяє переходу від системи традиційної стабільної зайнятості до непостійної і неповної зайнятості, що не завжди відповідає інтересам працівників. Основними відмінними рисами трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості є дистанційне робоче місце, можливість обирати час роботи, зростання гнучкості персоналу та ін. Проте, віртуалізація робочого місця перешкоджає об'єднанню працівників та зниженню згуртованості колективу, може стати причиною ізоляції і відокремлення працівників, а також недостатнім рівнем соціальних гарантій з боку роботодавців, може стати причиною перевищення тривалості робочого дня.

Для керівників підприємств, що мають на меті використання дистанційної зайнятості, необхідно також пам'ятати про особливості управління персоналом, зайнятим у такий спосіб. Це стосується необхідності підтримувати постійний зв'язок та бути готовим вирішити проблеми, що можуть виникнути, врахування особливостей здоров'я та потреб працівників. Відтак, для недопущення порушень та дискримінації як з боку працівників, так і з боку роботодавців, необхідні продумані економічні і юридичні заходи по регламентації відносин між дистанційними працівниками і працедавцями в правовому полі та захисту кожної із сторін договору від недобросовісної поведінки партнера.

Література

1. *Беляева М. Г.* Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Международный сайт по охране труда//Електронний ресурс. Режим доступу: <http://otd-lab.ru/stati/trudovye-otnosheniya/osobennosti-trudovykh-otnoshenii-v-usloviyakh-distantionnoi-zanyatosti>

2. Дистанционная занятость эффективна, если она четко регламентирована // Сайт журнала «Менеджер по персоналу». Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&cid=29>

3. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [автореферат на соискание научной степени канд. эконом. наук] / М. В. Луданик. — М.: МГУ им. Ломоносова, 2006. — 20 с.

4. Моторна І. І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудомих відносин в умовах дистанційної зайнятості / І. І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень. — № 32. — С. 283—287.

5. Пельовін Л. Дистанційна робота і особисте життя // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&cid=13>

6. Як перекопати шефа дозволити вам працювати віддалено // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=282>

Стаття надійшла до редакції 11.05.2011 р.

УДК 330.342.172:331.105

Колядич О. І.,
канд. екон. наук, старш. викл.,
Погорелов С. Б.,
старш. викл.,
кафедра історії та теорії господарства,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ПОЗИЦІЙ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

У статті розглянуто суть дослідження соціально-трудомих взаємодій з позицій системного підходу з врахуванням інтенсифікації змін суспільства, безперервної трансформації та постійного самопоновлення його підсистем. Виокремлено чинники ефективного функціонування системи соціально-трудомих взаємодій ринкової економіки України та визначено функції цієї системи.

В статті рассмотрена сутність дослідження соціально-трудомих взаємодій з позицій системного підходу з урахуванням інтенсифікації змін суспільства, безперервної трансформації та постійного самопоновлення його підсистем. Виокремлено фактори функціонування системи соціально-трудомих взаємодій ринкової економіки України та визначено функції цієї системи.

The article looks into the research of social and labor cooperation with position systemic approach taking into account the intensification of social change, transformation and continuous permanent samoponovlennya its subsystems. Outlined the factors effective functioning of social-labor interaction Ukraine's market economy and defines the functions of the system.

Ключові слова: Соціально-трудова взаємодія, системний підхід, структура, закони розвитку системи, принцип синергізму, роботодавець, найманий працівник, інститут зайнятості, соціальне партнерство, профспілка, трансакції, емерджентний ефект.

Ключевые слова: Социально-трудовое взаимодействие, системный подход, структура, законы развития системы, принцип синергизма, работодатель, наёмный работник, институт занятости, социальное партнерство, профсоюз, трансакции, эмерджентный эффект.

Keywords: Socio-labor interaction, systematic approach, structure, development of laws, the principle of synergy, the employer, employee, institute employment, social partnership, union, Transactions, emerdzhentnyy effect.

Вступ. Серед багатьох проблем української економіки в останні роки особливу гостроту та актуальність набуває проблема ефективного функціонування системи соціально-трудова взаємодія та ринку праці, як одного з її елементів. Її успішне функціонування залежить від глибини пізнання об'єктивних законів розвитку такого елемента системи як ринок праці.

Теоретичне усвідомлення проблем, протиріч, нових тенденцій, що супроводжують розвиток сучасної системи соціально-трудова взаємодія, потребує всебічного дослідження усієї сукупності факторів, які породжують специфіку форм її функціонального стану, закономірностей її модифікації. Вирішення визначеного завдання можливе лише в межах системного та системно-еволюційного підходів до дослідження системи соціально-трудова взаємодія.

Метою статті є теоретичне обґрунтування специфіки, можливостей та переваг застосування системного підходу до дослідження соціально-трудова взаємодія суб'єктів соціально-економічної підсистеми. Застосування системного підходу передбачає теоретичне обґрунтування системоутворюючого елемента, що визначає єдину «природу» системних рівнів і сукупності відповідних їм соціальних і економічних відносин. Особливу увагу слід надавати аналізу еволюції, генетики і модифікації системоутворюючого елемента, що дозволяє зрозуміти та пояснити еволюцію системних рівнів соціально-трудова взаємодія, причини ускладнення їх компонентного складу і структури, визначити напрями подальшого розвитку ринку праці.

З урахуванням теоретико-методологічного характеру матеріалу у статті містяться лише найзагальніші висновки та положення, спроможні розширити методологію і теорію пізнання ринку праці, а не конкретні рекомендації, призначені для вирішення приватних проблем його функціонування.

Як частина методології наукового пізнання системний підхід почав формуватися у 20—30 роки, але отримав інтенсивний теоретичний розвиток у 60—80 роки ХХ століття. Помітний внесок у розробку системного підходу здійснили західні (Л. Берталанфі, Р. Акоф, Ф. Емері, Дж. Форрестер), вітчизняні (Ю. М. Пахомов, С. В. Степаненко, Ю. П. Сурмін) та вчені ближнього зарубіжжя (А. Богданов, В. Г. Афанасьєв, И. В. Блауберг, Д. М. Гвішіані, В. Н. Садовський, В. А. Лекторський, Е. Г. Юдін) та ін.

Системний підхід — це якісно більш високий, ніж просто предметний, спосіб пізнання. Це перехід від пізнання окремого до загального, від однозначного — до багатозначного, від одномірного до полімірного, від лінійного до нелінійного [1, с. 7]. Системний підхід носить конструктивний характер і пов'язаний, перш за все, з неповнотою предметного знання, його невідповідністю новим науковим завданням, а також з виявленням недостатності застосовуваних в тій чи тій галузі науки і практики принципів пояснення та способів побудови знань [3, с. 613].

Теоретичне пізнання системи соціально-трудова взаємодія знаходиться сьогодні на такій стадії, коли надати повне обґрунтування «нових» процесів, що відбуваються на ринку праці та поза його межами, вивести і пояснити притаманні їй «нові» властивості можливо тільки в межах нової «схеми пояснення, в основі якої лежить пошук конкретних механізмів цілісності об'єкта і виявлення достатньо повної типології його зв'язків» [3, с. 614], тобто в межах системного підходу.

Зазвичай, під системою розуміють комплекс взаємодіючих компонентів: «система — є комплексом елементів, що знаходяться у взаємодії» (Л. Берталанфі). Близьким до такого визначення є розуміння системи І. Г. Афанасьєвим, який визначає систему як «сукупність об'єктів, взаємодія яких зумовлює виникнення нових, інтегративних властивостей, не притаманних окремо взятих компонентів, що утворюють систему» [1, с. 19]. Саме тому, надаючи належне системному підходу,

ми вважаємо доцільним застосовувати термін «соціально-трудова взаємодія» замість усталеного в економічній науці «соціально-трудові відносини». І. Міллер зазначає: «система — це значна кількість елементів разом з відносинами між ними», а Р. Акофф вживає поняття мережі: система — «це мережа взаємопов'язаних елементів будь-якого типу концепцій, об'єктів, людей» [2, с. 22]. Таким чином, система соціально-трудової взаємодії включає безліч пов'язаних між собою взаємодіючих компонентів (суб'єктів, елементів, відносин), що характеризується єдністю, котра виражається в інтегральних властивостях і функціях множинності.

Постановка завдання. При розкритті суті дослідження соціально-трудової взаємодії з позицій системного підходу ми виходимо з таких завдань:

- визначення критеріїв характеристик системи соціально-трудової взаємодії;
- виявлення одиниць (елементів) структури сфери соціально-трудової взаємодії;
- окреслення інституційних складових системи соціально-трудової взаємодії;
- встановлення параметрів інфраструктурного аналізу системи соціально-трудової взаємодії;
- виявлення впливу інформаційної складової системи соціально-трудової взаємодії;
- встановлення параметрів механізму координації цілей та дій суб'єктів соціально-трудової взаємодії;
- трактування функцій системи соціально-трудової взаємодії;
- окреслення факторів впливу на характер і зміст системи соціально-трудової взаємодії на національному, регіональному, мікро- і мезорівнях.

Результати дослідження. При розгляді соціально-трудової взаємодії як системи об'єкт, що досліджується, повинен виходити з таких характеристик:

- елементний склад;
- структура як форма взаємозв'язку елементів;
- функції елементів і цілого;
- єдність внутрішнього і зовнішнього середовища системи;
- закони розвитку системи та її складових.

Унаслідок постійної інтенсифікації змін, частих нововведень суспільство перебуває в безперервній трансформації з постійним самопоновленням підсистем. Таким чином, системний підхід повинен доповнюватися принципом синергізму.

При розгляді елементного складу системи або підсистеми соціально-трудової взаємодії слід акцентувати увагу на одиницях, що входять до її складу. З позицій структурного аналізу такими одиницями є суб'єкти з їх статусною складовою: влада, яка уособлює синергетичний центр; роботодавець як власник або співвласник більшості ресурсів; найманий працівник як власник робочої сили. Крім цього, важливими елементами системи соціально-трудової взаємодії вважаються інститути зайнятості, найму, соціального партнерства та трипартизму, а також відповідні інституції.

Система соціально-трудової взаємодії тісно пов'язана з ринком праці, а тому її суб'єкти представлені і на ньому. Крім цього, вагомий елементний ряд інституційональної складової утворюють правові акти, правила і норми, що регламентують відносини суб'єктів на ринку праці, кон'юнктура, попит і пропозиція, конкуренція, мобільність на ринку праці, а також інфраструктура ринку праці як підсистема структури.

Для ефективного функціонування системи соціально-трудової взаємодії та ринку праці ринкової економіки України необхідні чіткі норми і правила, які б урегульовували відносини між суб'єктами, визначали їхні права, обов'язки і гарантії. Такі норми передбачені у Всезагальній декларації прав людини, Конституції України, конвенціях Міжнародної організації праці, Кодексі про працю України, законі «Про зайнятість в Україні», інших законах і конкретизуються в наказах Прези-

дента України, постановах уряду, в генеральних, регіональних, галузевих тарифних угодах, колективних договорах, програмах сприяння зайнятості населення та ін.

Здійснення переходу до інфраструктурного аналізу системи соціально-трудової взаємодії розпочнемо з визначення поняття ринкової інфраструктури, яку ми розуміємо як сукупність елементів, що забезпечують постійне функціонування господарських взаємозв'язків і взаємодію суб'єктів системи ринкової економіки та соціально-трудової підсистеми. Ринкова інфраструктура як підсистема усєї економіки надає останній умови і можливості для виконання своїх функцій.

Природа ринкової інфраструктури є інституціоналізованою трансакцією. Такий підхід виходить з товарно-грошової природи ринкової економіки, яка є потоками товарів, ресурсів і грошових коштів, що постійно рухаються за допомогою різних операцій (трансакцій). Трансакції, у свою чергу, здійснюються через систему інститутів. Звичайно, трансакції можуть здійснюватися і без використання інститутів (це можливо, зокрема, тільки на початкових етапах переходу до ринку, коли відповідні інститути ще не сформувалися). Але з часом трансакції, що безперервно повторюються, неминуче породжують відповідні їм інститути. Тому ринкову інфраструктуру визначають як інституціоналізовану форму трансакцій.

В інфраструктурному вираженні елементами підсистеми соціально-трудової взаємодії є такі організації, як профспілки, спілки роботодавців, підприємства, фірми, а також різноманітні громадські організації. До інфраструктурних одиниць нижчого рівня відносяться організовані робочі місця. В доповнення до цього можна погодитися з думкою, що «для ефективного функціонування ринків робочої сили в умовах вільного підприємництва існує потреба у відповідній економічній інфраструктурі, притаманній ринковій економіці, — приватній власності, конкуренції, ринках капіталів і мобільній робочій силі» [4, с. 168].

До інфраструктурних елементів соціально-трудової сфери ринкової приналежності слід відносити державні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і організацій, комерційні і некомерційні біржі праці, кадрові агентства та інші, котрі займаються питаннями профорієнтації, підвищення кваліфікації, підготовкою і перепідготовкою, а також працевлаштуванням незайнятих громадян, їх соціальним захистом та підтримкою.

Важливим елементом ринкової інфраструктури і пов'язаної з нею системи соціально-трудової взаємодії є інформація про процеси, що здійснюються в їх межах. Інформація надає своєрідні сигнали зворотного зв'язку інфраструктури та системи соціально-трудової взаємодії з усєю економічною системою. Таким чином, елементом сучасної системи соціально-трудової взаємодії, ринкової інфраструктури є інформаційні мережі і потоки, а також інститути, що їх забезпечують і завдяки яким вона може існувати як єдине ціле. Саме єдність інституційної та інформаційної складових наповнює ринкову інфраструктуру та її підсистему соціально-трудової взаємодії внутрішнім змістом.

Інформаційна складова виконує важливу роль — вона забезпечує зв'язок ринкової інфраструктури та її підсистеми соціально-трудової взаємодії із зовнішнім середовищем. При цьому здійснюється безперервний обмін інформацією між підсистемами. Тут виникає необхідність періодичного закріплення сигналів прямого і зворотного зв'язку — як для стійкості у роботі систем, так і для фіксації досягнутого оптимуму. Формою реалізації такого закріплення є нормоутворення, регламентація функціонування самих інститутів (за посередництвом інституцій). Ефективність самого інституту, ступінь відповідності його потребам економіки не може бути визначена інакше, ніж через формальні та неформальні інституції.

Наявність зв'язків між елементами призводить до виникнення в цілісній системі, а також у відповідній їй підсистемі, нових властивостей, тобто здійснюється так званий

емерджентний ефект. У свою чергу, емерджентність означає наявність таких властивостей на рівні системи, які не притаманні окремим елементам системи.

Враховуючи той факт, що елементний склад системи (підсистеми) формують суб'єкти, а в нашому випадку — економічні суб'єкти соціально-трудової взаємодії, слід акцентувати увагу на їх характерних особливостях, ролі і місці в системі (підсистемі). Для цього скористаємося суб'єктним підходом, що передбачає перенесення акцентів з результатів діяльності людей та отримання ними доходів на самих індивідів, їхні суспільні риси, мотиви діяльності і т.ін.

Люди є не лише носіями робочої сили, а, на думку С.В. Степаненка, «свідомими учасниками економічних процесів, що володіють різними професійними компетенціями, особливими цілями, світоглядністю тощо» [5, с. 210]. Окремі індивіди володіють притаманними саме їм рисами, що дає можливість для їхнього входження до різних груп економічних суб'єктів. При цьому природа економічних суб'єктів не може бути розкритою поза межами середовища їх перебування. На суб'єктів завжди діють зовнішні сили, або чинники, зосереджені в інших підсистемах: політичній, духовно-культурній та інших (рис. 1).



Рис. 1. Розгорнута структура суспільної системи

До зовнішніх сил відносимо чинники, що формуються на рівні суспільства та його економічної сфери. Безпосередня діяльність суб'єктів соціально-трудової підсистеми також залежить від прояву внутрішніх сил, якими володіє індивід і які формуються під впливом інших суб'єктів їхніх суспільних стимулів.

З цього приводу в контексті інфраструктурного аналізу доводиться ще раз наголосити на важливості інституційної складової, а саме відзначити особливу роль такого елемента інфраструктурного забезпечення ринку ресурсів, як інститути ринку праці. Їх розвиток безпосередньо пов'язаний з однією із ключових макроекономічних проблем — забезпеченням повної зайнятості. Слід, однак, підкреслити, що механізм функціонування цього сектора ринкової інфраструктури не можна зводити лише до діяльності державних служб працевлаштування і перепідготовки кадрів, оскільки соціальна політика сучасної держави не вичерпується боротьбою з безробіттям, а орієнтована на створення всього комплексу умов для розвитку людини, включаючи системи охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти, культури — як приватної, так і державної форм власності.

Координація цілей та дій суб'єктів соціально-трудової підсистеми в межах ринкової системи належить як ринку, так і державі, які в цілому уособлюють владу. Сила ж влади, як відомо, обумовлюється її легітимністю або визнанням значимості спільних цілей усіма суб'єктами, реалізацію яких забезпечують органи влади. За своєю природою сила влади породжена делегуванням відповідним органам пов-

новажень суб'єктами ринкової системи, акумуляцією їхніх сил для реалізації цілей системи.

Структура системи соціально-трудої взаємодії виступає формою взаємозв'язку її елементів. Основою організації системи є така її конструкція, яка найкраще вирішує завдання її цілісності. Організація визначає умови, що забезпечують взаємодію між її елементами. Також організація системи обумовлює необхідність включення в систему наукових понять та категорій поняття цілі та органічно пов'язаного з ним поняття функції. Завдяки реалізації функцій системи досягається її цілісність.

До функцій системи соціально-трудої взаємодії пропонується віднести наступні:

- збереження цілісності системи за допомогою розвитку та дієвості інститутів трипартизму, соціального партнерства і діалогу;
- правозабезпечення та оптимальне спрямування дії суб'єкта;
- соціальний захист та гарантії;
- адаптація до суспільних змін, що пов'язані з ринковою кон'юнктурою.

Нині відбувається активний процес формування системи соціально-трудої взаємодії, а також ринку праці України. І хоч в остаточному стані вони ще не сформовані, проте їхня елементна база перебуває майже у завершеному вигляді. Формування ринкової системи та соціально-трудої підсистеми України відбувається під впливом великої кількості різноманітних чинників, що здійснюють вплив на тенденції та умови її розвитку. Ці чинники розрізняються за рівнями прояву, за своїм характером, силою і напрямками впливу на ринок праці і систему соціально-трудої взаємодії. При цьому можливо виділити три рівні системи: макрорівень, регіональний і мікрорівень.

Так, на регіональному рівні істотною є роль таких чинників, як географічне розташування, розвиток основних галузей економіки та їх спеціалізація, інвестиційна політика регіону, рівень диверсифікації, що характеризує галузеву структуру економіки регіону, розвиток малого бізнесу, демографічна ситуація, розвиток регіональних комплексів тощо.

Разом із тим, необхідно враховувати низку економічних обмежень, які породжує ринок праці по відношенню до розвитку системи соціально-трудої взаємодії. Ці обмеження пронизують соціально-трудої відносини від рівня мегасистеми до рівня наносистеми, а їх дослідження повинні стати пріоритетними у розробці комплексу заходів з налагодження системної політики розвитку соціально-трудої сфери. У цьому контексті та при здійсненні аналізу економічних систем важливо виділяти таку мережу рівнів (починаючи з самого високого), як мегасистема (світова економіка), макросистема (національна економіка), мезосистема (регіональна економіка, галузь), мікросистема (підприємство, фірма), наносистема (економічна діяльність індивіда). У свою чергу, економічна система підпорядковується ширшій системі — суспільству (суспільно-соціальної системі).

Для аналізу таких економічних обмежень зосередимося на найбільш показових: макро-, мезо- та мікрорівнях. На національному рівні (макрорівні) внаслідок зростання відкритості економіки України виникають специфічні процеси як у розвитку соціально-трудої взаємодії, так і у розвитку особистості працівника. Вплив здійснюється, насамперед, на структуру національного виробництва, яка змінюється, викликаючи ротацію з заміною якісних робочих місць на менш якісні. Вказані причини діють таким чином, що можуть або провокувати, або пом'якшувати негативні явища на ринку праці. Наприклад, унаслідок розвитку процесів міжнародної міграції робочої сили для країни, яка постачає емігрантів, виникають

не тільки кількісні обмеження трудових ресурсів, але також якісні, оскільки виїздить насамперед молодь та висококваліфіковані працівники. Приймаючи іммігрантів, країна, навпаки, знімає частину обмежень за кількістю і якістю трудових ресурсів, але виникають проблеми і обмеження, пов'язані з функціонуванням соціальної сфери (житло, освіта, охорона здоров'я, культурна і соціальна адаптація). Дії зі стимулювання рееміграції також вимагають фінансових витрат та організаційних зусиль. Невідпрацьоване і нерозвинуте законодавство щодо інтеграції у світовий ринок праці створює для мешканців країни значні обмеження, пов'язані з порушеннями в правах при наймі, соціальному захисті і при еміграції та імміграції. Так потік іноземних інвестицій створює робочі місця (при цьому можуть змінюватися характеристики робочих місць), що знімає частину обмежень соціально-трудової сфери, пов'язаних з кількісним та якісним дисбалансом робочої сили і робочих місць. У той же час, діяльність ТНК з переманювання працівників може загострювати регіональні і галузеві дисбаланси на ринку праці, тобто провокувати обмеження.

Розвиток міжнародних засобів інформатизації і комунікації впливає на ринок праці через створення і розповсюдження нових потреб, а отже видозміну внутрішньої мотивації. Це збільшує стимули до праці, розширює обмеження ресурсної бази і продуктивності праці. Активізується створення «інформаційних» робочих місць, що знімає обмеження якості праці і міграційної рухомості робочої сили. З іншого боку, можуть бути спровоковані нераціональні потреби і споживчі стандарти, які негативно позначаються на мотивації до праці, породжують бажання володіти всіма благами відразу, що підриває стимули до праці. Може виникати апатія від неможливості отримувати гідний заробіток, що призводить до безробіття або криміналізації відносин.

Найважливіші показники рівня і якості життя — такі, як доходи, заробітна плата, диференціація доходів — визначають обмеження розвитку робочої сили, а отже, і якісні параметри пропозиції на ринку праці. Недостатнє зростання доходів підриває мотиваційні механізми. Недоліки у сфері заробітної плати заважають їй стати важливим стимулом зростання продуктивності праці, дієвою ціною залучення якісної робочої сили, інструментом структурного перерозподілу працівників. Невиправдана диференціація доходів провокує напруження соціально-трудової взаємодії, ставить під загрозу здійснення успішного соціального партнерства та економічного розвитку.

На макрорівні (національному) формуються параметри науково-технічного потенціалу, що впливає на продуктивність праці і пом'якшує або загострює обмеження ринку праці. На цьому рівні формуються економічна організація виробництва, організація і ефективність управління економіки в цілому, від чого залежать пропорційність розвитку сторін і факторів виробництва і жорсткість економічних обмежень сфери соціально-трудової взаємодії.

На національному рівні відбувається також формування таких інституцій як законодавчі обмеження, пов'язаних зі зміною роботи і переміщенням робочої сили. Тут визначаються основні вимоги до режиму і умов праці, враховуються наслідки включення в глобальну світову систему і створюється механізм пом'якшення цих наслідків. До того ж, на макрорівні визначаються параметри державної підтримки розвитку культури, що впливає на загальний рівень якості сучасної робочої сили.

В цілому ж можна сказати, що на національному рівні визначаються параметри інституціональних перетворень системи соціально-трудової взаємодії, сама модель ринку праці, гарантії зайнятості, стандарти реалізації власності та обміну правомочностями на робочу силу, рівні соціальної допомоги, мінімальної заробіт-

ної плати, тривалість робочого дня і загальний обсяг річного робочого часу з тим, щоб стимулювати людей до праці, мінімізувати рівень безробіття тощо.

Але найбільшої гостроти проблема економічних обмежень праці досягає на ме- зорівні — рівні регіонів країни. Тут обмеження, виокремлені на національному рів- ні, набувають конкретної визначеності.

Регіональні характеристики розвитку інфраструктури, у тому числі і соціально- трудової системи, визначають умови життя в регіоні, мобільність робочої сили, впливають на мотивацію економічної діяльності і, тим самим, встановлюють об- меження на регіональному ринку праці. Успішність інститутів соціально-трудової сфери (як і процесів, що відбуваються в ній) впливає на систему обмежень, вибу- довану ринком праці через стимулювання процесу створення робочих місць, пра- цевлаштування звільнених працівників, їх перенавчання і організацію громадсь- ких робіт. Саме на регіональному рівні вирішується завдання формування мен- тальності нормального, а не екстремального життя і, тим самим, створюються умови для соціальної стійкості.

На мікрорівні, тобто рівні окремої фірми або підприємства, створюються певні умови праці і притаманні їм обмеження взаємодії з фізичними та психічними особливостями працівника. Тут діють етичні обмеження, які вира- жаються в характеристиках відносин працівників: конфліктності або безконф- ліктності, розповсюдженні шахрайства та імітації діяльності. Суттєве значення у пом'якшенні обмежень в соціально-трудої сфері має реалізація соціальної функції підприємства. Вона проявляється в забезпеченні працівників соціаль- ними послугами через організацію як діяльності самого підприємства, так і оплати соціального пакета, у навчанні працівника, соціальної орієнтації і гума- нізації праці та управління.

Висновки. Одним із завдань загальнодержавної політики є розгляд проблем функціонування ринку праці в контексті важливих пріоритетів соціально- економічної політики. Це обумовлює необхідність особливої уваги до заходів активної політики, націленої на підвищення конкурентоспроможності грома- дян і поліпшення результатів функціонування ринку праці. В сучасних умовах пріоритет повинен надаватися заходам, спрямованим на розвиток потенціалу працівника та його адаптації до реальних потреб економіки. Для забезпечення ринком праці ефективного розвитку і функціонування відтворювального про- цесу необхідне вдосконалення усіх розглянутих нами елементів системи соціаль- но-трудої взаємодії.

Література

1. *Афанасьев В. Г.* Общество: системность, познание, управление. — М.: Политиздат, 1981. — 389 с.
2. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980. — 368 с.
3. *Блауберг И.* Системный подход / И. Блауберг, Э. Юдин // *Философский энциклопедический словарь.* — М.: Советская энциклопедия, 1989. — 840 с.
4. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / [Под общ. ред. А. В. Сидоровича, Д. Г. Вуйовича, С. В. Кадомцева, С. Д. Коммандера, Т. Г. Леонова, А. В. Хохлова]. — [Перевод с англ. под. общ. ред. С. Кадомцевой, Т. Клячко, Т. Проскуряковой]. — М. : ИКЦ «ДИС», 1997. — 496 с.
5. *Степаненко С. В.* Інституційний аналіз економічних систем (проблеми методології): Монографія / С. В. Степаненко. — К. : КНЕУ, 2008. — 312 с.
6. *Сурмин Ю. П.* Теория систем и системный анализ: [учеб. пособие] / Ю. П. Сурмин. — К. : МАУП, 2003. — 368 с.

Стаття надійшла до редакції 06.05.2011 р.

**ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИЙ ОБМІН ЗНАННЯМИ:
ОСОБЛИВОСТІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Проаналізовано питання транснаціонального обміну знаннями та досвідом. Розглянуто механізм даного процесу, його особливості та можливості впровадження в Україні як елемента державної політики міграції.

Проанализирован вопрос транснационального обмена знаниями и опытом. Рассмотрен механизм данного процесса, его особенности и возможности внедрения в Украине как элемента государственной политики миграции.

The question of international exchange of knowledge and experience is analyzed. It has been examined the mechanism of this process, its peculiarities and opportunities of implementing it in Ukraine as an element of the state migration policy.

Ключові слова: Глобалізація, еміграція, транснаціональний обмін знаннями, людський капітал, діаспора, людський капітал, циркуляція мігрантів.

Ключевые слова: Глобализация, эмиграция, транснациональный обмен знаниями, человеческий капитал, диаспора, человеческий капитал, циркуляция мигрантов.

Keywords: Globalization, emigration, transnational exchange by knowledge, human capital, diaspora, human capital, circulation of migrants.

Вступ. Посилення тенденцій глобалізації світової економіки стає причиною збільшення обсягів та зростання темпів міграції людських ресурсів. Міграційні потоки у світі нараховують мільйони людей, що ставить під загрозу соціально-економічний розвиток окремих країн та регіонів світу.

Зміна постіндустріального укладу перетворила людський ресурс на визначальний чинник високого конкурентного статусу країн. Посилення тенденції міграції висококваліфікованих фахівців і вчених чинить значний вплив на соціально-економічний розвиток держав: позитивно впливає на якість економічного зростання країн імміграції та означає втрату конкурентних переваг для країн еміграції.

Істотне зростання масштабів міжнародної трудової міграції в Україні актуалізує її дослідження як явища, яке має суттєвий вплив на розвиток економіки, соціальної сфери, демографії та інших сторін суспільного життя. Крім того, стрімке зростання її обсягів та інтенсивності, поширенням на всі регіони держави зумовлює важливість дослідження процесів міжнародної трудової міграції в Україні в аспекті транснаціонального обміну знаннями.

В умовах глобалізаційних процесів актуалізується процес міжнародного обміну людським капіталом. Ці тенденції ведуть до того, що конкурентоспроможність країн визначатиметься перш за все рівнем людського розвитку.

Висвітленню цих проблем присвячені дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, таких як О. А. Грішнова, Г. Глущенко, В. Г. Федоренко, Ю. П. Дусь. У працях цих науковців вивчення питання людського капіталу як ключової ланки конкурентоздатності економіки посідає вагоме місце.

Зокрема, О. А. Грішнова визначає людський капітал як сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в

тій чи тій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [1, с. 52—53].

Концепція людського розвитку, що сформувалась у світі за останні роки, розглядає збереження та розвиток людського капіталу як основну мету і критерій суспільного прогресу та економічного зростання.

На її думку, трудова міграція робочої сили (імміграція, еміграція, прихована міграція) є одним із основних компонентів процесу міжнародного обміну людським капіталом нарівні із освітою (обмін, стажування), туризмом і охороною здоров'я.

У свою чергу, Ю. П. Дусь зазначає, що процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів і особливу увагу приділяє розгляду питання переміщення висококваліфікованих спеціалістів, вчених, потоки яких забезпечують інноваційний розвиток країн. Вчений вважає, що на сучасному етапі склалась інфраструктура міграції людського капіталу і існує гостра конкуренція за контроль над цією інфраструктурою [2, с. 60—62].

В умовах сучасного етапу глобалізації обмін людським капіталом у світі все більше розширюється і стає необхідним на міждержавному рівні.

Мільйони висококваліфікованих і освічених професіоналів з досвідом роботи у таких сферах, як наука, економіка, технології, освіта, фінанси, охорона здоров'я проживають поза країнами свого походження. Але спостерігається все зростаючий інтерес до питань, які пов'язані з використанням можливостей міграції для розвитку останніх за допомогою системи трансдержавного обміну людським капіталом.

Постановка завдання. Саме тому нашою метою є дослідження питання транснаціонального обміну знаннями на основі досвіду зарубіжних країн, а також вивчення основних механізмів даного процесу, його особливостей та можливостей впровадження в Україні у контексті державної політики міграції.

Результати дослідження. Процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів, й особливого значення набуває переміщення висококваліфікованих спеціалістів та вчених.

Україна є активним представником та учасником цього процесу і на міжнародному ринку праці розглядається як постачальник висококваліфікованих кадрів.

Світова статистика свідчить, що вчені-емігранти мають відношення до майже 90 % усіх нових наукових ідей, які виникли у США у другій половині 20 століття. Схожа ситуація характерна для всіх економічно розвинених країн. Наприклад, на сайті Всесвітнього економічного форуму підкреслюється, що спеціалісти, які іммігрували до Австралії за кілька останніх років, збільшили ВВП країни на душу населення на 350 австралійських доларів [1, с. 60].

Існує державна статистика щодо еміграції наукових кадрів з України (табл. 1) [3, с. 3].

Таблиця 1

ЧИСЕЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ДОКТОРІВ НАУК, ЯКІ ВИЇХАЛИ ЗА КОРДОН, ОСІБ

	1995	1998	1999	2001	2002	2003
Всього	59	19	32	23	27	13
у тому числі до країн						
Ізраїль	10	2	2	3	—	1
Німеччина	3	2	10	1	4	1
Росія	20	6	6	5	3	1
США	19	6	6	6	5	7
Польща	2	2	2	1	2	1
Швеція	—	—	3	2	1	—
Великобританія	—	—	—	1	2	—
Інші країни	5	1	3	4	10	2

Але приведені в табл. 1 дані, на нашу думку, не відображають реальних масштабів цього явища. Адже, лише протягом десяти років за оцінками експертів з України виїхало від 400 до 1000 докторів наук [3, с. 4].

Згідно ж офіційних даних за період з 1995—2003 рр. Україну залишили 173 доктори наук, а також 677 кандидатів наук (табл. 2).

Такий стан пояснюється неможливістю повноцінно здійснювати наукову діяльність через матеріальну незабезпеченість, застарілу матеріально-технічну базу, відсутність попиту на нові розробки з боку промисловості, а також невелику заробітну плату.

Таблиця 2

ЧИСЕЛЬНІСТЬ КАНДИДАТІВ НАУК, ЯКІ ВИЇХАЛИ ЗА КОРДОН, ОСІБ

	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Всього	129	98	104	139	128	79
у тому числі до країн						
Ізраїль	12	10	14	8	4	-
Канада	5	4	10	13	14	7
Німеччина	18	13	22	29	25	12
Росія	36	23	12	32	20	17
США	33	37	24	35	27	22
Польща	3	2	1	2	3	2
Інші країни	22	9	21	20	35	19

Як бачимо, ситуація є досить загрозливою — навіть якщо брати до уваги офіційні дані. Адже вплив наукових кадрів спричиняє зниження глобального рейтингу конкурентоспроможності України, оскільки однією із причин, які відштовхують країну на все нижчі та нижчі позиції, є високий рівень «відпливу мізків», низький рівень інвестування в освіту й науково-дослідні роботи.

За таких умов транснаціональна діяльність мігрантів має значні потенційні можливості розвитку економічних, політичних і соціальних процесів сучасного глобалізованого світу. З метою нейтралізації процесу як втрати людського капіталу і виникає необхідність застосування такого механізму як транснаціональний обмін знаннями. Основні його форми відображено у табл. 3.

Ріст чисельності мігрантів у поєднанні з технологіями швидкісного зв'язку надають нових якісних характеристик процесам міграції. Адже таке сполучення дає можливість транснаціонального обміну знаннями в режимі реального часу [4, с. 54].

Таблиця 3

ОСНОВНІ ФОРМИ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОГО ОБМІНУ ЗНАННЯМИ

Механізм транснаціонального обміну знаннями		
Форма транснаціонального обміну знаннями	Активні учасники	Результат для країни еміграції
Використання технологій швидкісного зв'язку	емігранти високої кваліфікації	передача знань, досвіду
Утворення мереж діаспор	об'єднання емігрантів	— передача знань, досвіду — організація лоббі з метою захисту інтересів Батьківщини

Механізм транснаціонального обміну знаннями		
Форма транснаціонального обміну знаннями	Активні учасники	Результат для країни еміграції
Циркуляція мігрантів	емігранти, що набули певного досвіду під час перебування за кордоном	— емігранти виступають як технічні консультанти з приводу питань повернення мігрантів і залучення їх коштів у економіку Батьківщини; — обмін знаннями та досвідом із співвітчизниками;
Створення діаспори банку даних, який постійно розвивається	діаспори емігрантів	створення на його основі ноу-хау та їх подальша передача країнам-постачальникам робочої сили
Професійні мережі на основі Інтернет-технологій	емігранти	— дистанційне навчання; — участь у впровадженні проектів розвитку; — набуття кваліфікації і знань людьми, що залишаються в країні походження

Наступною формою механізму транснаціонального обміну знаннями є утворення мереж діаспор. У рамках глобальних економічних зв'язків набирають сили економічні відносини за участю об'єднань емігрантів. Останні стають все важливішим фактором, який впливає на соціальний та економічний розвиток країн походження емігрантів.

Громадяни, які проживають за кордоном, об'єднуючись у діаспори, отримують можливість організації сильного лоббі з метою захисту інтересів своєї Батьківщини [4, с. 55]. У відповідь країни-постачальники повинні намагатись забезпечити мігрантам максимальний захист їх прав.

Перспективним підходом у сфері передачі знань є обмін інформацією між професіоналами закордонної діаспори та професіоналами країни походження. Таким чином, країна походження отримує не лише доступ до знань, якими оперують члени діаспор, але й до освітніх мереж, у яких беруть участь ці професіонали в країні проживання.

Активну роль у цьому процесі відіграють дистанційна чи віртуальна мобілізація знань діаспори, зокрема мережа діаспор.

Такі мережі можуть діяти також як посередники і механізми посилення довіри під час підписання контрактів щодо найму працівників-емігрантів роботодавцями приймаючої країни.

Взагалі, формальні механізми, які сприяють зворотному притоку знань, включають мобілізацію так званої «електронної діаспори» і особисту передачу знань.

Професійні мережі на основі Інтернет-технологій відіграють важливу роль у створенні контактів і обміні ідеями. За допомогою віртуальної передачі можливо забезпечити:

- дистанційне навчання;
- участь у впровадженні проектів розвитку;
- набуття кваліфікації і знань людьми, що залишаються в країні походження.

Прикладом такого співробітництва є міжнародна неурядова організація, яка базується в Сіетлі та об'єднує провідних науковців, підприємців та висококваліфікованих

спеціалістів в загальну віртуальну організацію, що охоплює весь світ [4, с. 55—56]. Адже більшість діаспорних общин володіють важливим доступом до користування новітніми технологіями, передовими знаннями, що в свою чергу дає можливість передачі цих знань на Батьківщину.

Ще однією дієвою формою використання позитивів еміграції є циркуляція мігрантів.

Процес, що починався як «відтік мізків» та викликав занепокоєння на державному рівні, у перспективі зможе призвести до «збагачення мізків», що здійснюватиметься у формі повернення або ж циркуляції мігрантів.

Наприклад, циркуляція та остаточне повернення освічених вчених-підприємців у Корею, на Тайвань, у Китай, Індію та інші країни Південно-Східної Азії являється в значній мірі результатом макроекономічних перетворень, які там відбуваються.

Філіппінські професіонали, що працюють у бізнесі, менеджменті чи фінансовій сфері за кордоном, встановлюють зв'язки з фінансовими і економічними інститутами своєї країнами, роблячи безпосередній внесок у розробку програм розвитку країни і сприяють створенню банку даних для мігрантів [4, с. 55]. Вони також виступають у якості технічних консультантів з приводу питань повернення мігрантів, залучення їх коштів у економіку країни, а також активізації спільнот, що проживають за кордоном.

Важливе значення для України може мати практичне впровадження системи циркуляції професіоналів, що грає не менш важливу роль, ніж повернення професіоналів на постійній основі. Така система здійснюється як за особистої ініціативи, так і за участю державних організацій, а також під егідою міжнародних організацій — ООН, Міжнародна організація з міграції.

Програми циркуляції професіоналів відбуватись можуть у двох основних формах:

1. кваліфіковані професіонали-емігранти, які мають практичний досвід повертаються у свою країну на визначений термін для того, щоб поділитися набутими знаннями та досвідом із колегами-співвітчизниками;

2. створення діаспорами банку даних, який постійно розвивається створення на його основі ноу-хау та їх подальша передача країнам-постачальникам робочої сили.

Важливою перевагою другої форми є те, що банк даних може використовуватись як країнами походження емігрантів, так і приймаючими країнами.

Також велику роль у передачі знань відіграють міждержавні високотехнологічні центри інноваційної індустрії і науково-дослідні центри. Центри являють собою інноваційну структуру, що базується на ринковому попиті та притягує потоки людських знань, створює зв'язки через формування мереж людських потоків.

Зважаючи на значну чисельність українців за кордоном та довгостроковість їх перебування доцільно використати вище описаний зарубіжний досвід з метою зменшення негативного впливу від еміграції українців та трансформації цього процесу у більш позитивне явище.

Висновки. Такі форми міжнародного співробітництва у сфері міграції є поки що новими для України і на національному рівні не використовуються. Але в майбутньому є сенс використання позитивного зарубіжного досвіду щодо участі в системі транснаціонального обміну знаннями. Адже міжнародна міграція може призводити не лише до негативних наслідків від втрат країнами-постачальниками висококваліфікованих кадрів, а й забезпечувати інноваційний розвиток розвитку країни, сприяти створенню реальних перспектив для ефективного розвитку економіки та гармонійного соціального розвитку.

Література

1. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
2. Дусь Ю. П., Разумов В. И. Учет роли фактора миграции в прогнозе инновационного развития России / Ю. П. Дусь, В. И. Разумов // Инновационная экономика. — 2005. — № 8 (85). — С. 60—62.
3. Федоренко В. Г., Федоренко С. В. Наукова та інноваційно-інвестиційна діяльність в Україні / В. Г. Федоренко, С. В. Федоренко // Економіка та держава. — 2004. — № 12. — С. 2—5.
4. Глуценко Г. Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития / Г. Глуценко // Мировая экономика и международные отношения. — 2005. — № 12. — С. 50—57.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2011 р.

УДК 331.108

Балабанюк Ж. М.,

докторант,

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

УПРАВЛІННЯ РУХОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті висвітлено теоретичні підходи які застосовуються вітчизняними авторами щодо руху персоналу організації. Розкрито сутність понять: рух персоналу та управління рухом персоналу організації. Автором запропоновано власно розроблену класифікацію видів руху персоналу та відображено їх взаємозв'язок, також запропоновано засади, на яких має здійснюватись політика управління рухом персоналу організації.

В статье освещены теоретические подходы применяемые отечественными авторами по движению персонала организации. Раскрыта сущность понятий: движение персонала и управление движением персонала организации. Предложенная автором собственноразработанная классификация видов движения персонала и показана их взаимосвязь, также предложены принципы, по которым должна осуществляться политика управления движением персонала организации.

The article analysis theoretical approaches that use by domestic authors on the personnel movement of the organization. Showed the essence of concepts: the personnel movement and management the personnel movement of the organization. Author offered own worked out classification of kinds of the personnel movement and showed their interrelation, also offered principles on which should implement a policy the personnel movement of the organization.

Ключові слова: Рух персоналу, зовнішня та внутрішня мобільність персоналу, види руху персоналу: внутрішній та зовнішній, рух населення, залучення та вивільнення персоналу, управління рухом персоналу організації.

Ключевые слова: Движение персонала, внешняя и внутренняя мобильность персонала, виды движения персонала: внешнее и внутреннее, движение населения, привлечение и высвобождение персонала, управление движением персонала организации.

Keywords: Personnel movement, external and internal of the personnel mobility, kinds of the personnel movement: external and internal, population movement, personnel attraction and release, management the personnel movement of the organization.

Вступ. Зміна макроекономічної ситуації в світі та її вплив на розвиток теорії і практики управління створює нові умови для корпоративного управління, які вимагають застосування менеджерами нових більш ефективних підходів та методів

управління організацією. Це також обумовлено ускладненням відносин між менеджерами та власниками в контексті економії всіх видів ресурсів. Питання ефективного використання всіх ресурсів, у тому числі трудових, є не просто актуальним, а архіактуальним для практиків управління. Менеджери і персонал організацій мають швидко реагувати та адаптуватись до будь-яких змін, навіть незначних, як зовнішніх економічних так і до внутрішньоорганізаційних. У цьому контексті зростає актуальність питання управління рухом персоналу у зв'язку зі зростанням його динаміки. Цей процес спостерігається протягом останніх кількох років, як результат масових скорочень, пов'язаних з економічною кризою. У свою чергу це стало поштовхом до зміни відношення та розуміння управління рухом персоналу. І якщо раніше рішення пов'язані з рухом персоналу приймались більше спонтанно, і не завжди зважено, без прорахунку економічного та соціального ефекту від них, то сьогодні підходи до їх прийняття потребують послідовності та обґрунтованості. І це спонукає системно будувати політику управління рухом персоналу організації. Охоплюючи не тільки управління наймом, вивільненням та плінністю персоналу організації, а й розглядати більш глибоко як внутрішній, так і зовнішній рух персоналу та зв'язки між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управління рухом персоналу у вітчизняній економічній літературі висвітлюється в основному в різних напрямках. Так, управління внутрішнім рухом персоналу в організації розглядають зокрема через розвиток персоналу Л. В. Балабанова та О. В. Сардак, при цьому розуміючи управління розвитком персоналу як сукупність: навчання персоналу, управління діловою кар'єрою, планування та підготовка кадрового резерву [1, с. 332]. В. Р. Веснін розглядає рух у контексті постійного руху персоналу як наслідок постійного процесу прийняття та звільнення працівників, розглядає питання обороту, найму та вибуття персоналу [2, с. 20—21]. Б. І. Герасимов, В. Г. Чумак, Н. Г. Яковлева розглядають питання порядку звільнення персоналу та управління кар'єрою персоналу [3, с.137]. А. П. Єгоршин показує рух персоналу через виконання таких процедур, як підвищення, переміщення (на рівноцінне робоче місце), переведення на нижчу посаду та звільнення персоналу [4, с. 143]. Ф. І. Хміль запропонував розглядати рух персоналу не тільки з позиції управління плінністю персоналу, як більшість авторів, а й пропонує використовувати поняття мобільності персоналу, що відображає не тільки притік-відтік робочої сили ззовні, а і рух його всередині організації, поділяючи на внутрішню мобільність (переміщення) персоналу, що охоплює сукупність змін робочих місць і виконуваних працівникам ролей (функцій) у межах однієї організації, та зовнішню мобільність персоналу, що охоплює притік-відтік кадрів організації [5, с. 347].

Підтримуючи запропонований підхід відокремлення внутрішнього і зовнішнього руху персоналу організації, хочеться детальніше підійти до розгляду даного питання, розширити погляд на нього та розглянути рух персоналу більш широко не звужуючи його сутті не тільки з позиції розрахунку необхідної кількості працівників, у площині оптимізації чисельності персоналу, а і з боку управління плінністю персоналу, що є найпоширенішим у практиці управління сьогодні.

Важливим є не тільки аналіз динаміки руху персоналу організації, а й управління ним. Управління рухом персоналу має будуватись не тільки на основі того як наекономніше використовувати персонал, а і враховувати те, як отримати максимальну віддачу від існуючого персоналу та від управління рухом персоналу (як внутрішнім, так і зовнішнім). Від цього залежить стабільність та конкурентоздатність організації як сьогодні, так і в майбутньому. І саме це не вирішене питання буде спроба розглянути в даній статті.

Постановка завдання. Розкрити теоретичні та практичні підходи до управління рухом персоналу організації. Проаналізувати розвиток як теорії, так і практики управління. Окреслити не вирішені досі аспекти управління рухом персоналу та висвітлити власний підхід і розуміння управління рухом персоналу на основі проведеного дослідження: аналізу теоретичних джерел, розробок практиків управління, поглядів експертів та власного досвіду. Запропонувати класифікацію видів руху персоналу та засади здійснення політики управління рухом персоналу організації.

Результати дослідження. Управління персоналом організації неперервно пов'язано з його рухом. Саме політика управління персоналом організації визначає рух та управлінські рішення пов'язані з рухом персоналу. Адже, персонал організації не є чимось сталим, а постійно перебуває у русі. Цей рух відбувається як у середині організації, так і зовні між організацією та оточуючим світом (іншими організаціями та інституціями). Поширений підхід, який ототожнює рух персоналу з його плинністю, звужує підхід до розгляду поняття руху персоналу та його видів. Тому варто для початку розглянути основні терміни, зокрема: рух персоналу, види руху персоналу, управління рухом персоналу організації.

Рух персоналу — сукупність усіх випадків залучення працівників ззовні та всіх випадків вибуття за межі організації та всі переміщення персоналу в середині організації [6].

Під рухом персоналу зазвичай розуміють:

- прийом на роботу,
- переведення на іншу посаду,
- звільнення,
- надання відпусток,
- відрядження,
- висунення до кадрового резерву [6].

Управління рухом персоналу — це сукупність управлінських дій, спрямованих у першу чергу на формування належного ставлення до робочого місця і виконуваної праці, задоволеності персоналу організацією та конкретним робочим місцем, по-друге, на цільову організацію та раціональне регулювання як зовнішнього, так і внутрішнього організаційного руху персоналу [6].

Для того, щоб зрозуміти та проаналізувати всі переміщення персоналу, тобто його рух як зовні, так і в середині організації, варто з початку зрозуміти сутність понять: внутрішній та зовнішній рух персоналу організації, а також важливо встановити взаємозв'язки між ними.

Під зовнішнім рухом персоналу організації ми розуміємо всі переміщення, пов'язані з залученням персоналу чи вивільненням його з організації.

Внутрішній рух персоналу організації — це всі переміщення персоналу в межах однієї організації, всіх її структурних чи територіальних одиниць.

Для більш наглядного зображення всіх переміщень персоналу як у межах організації, так і переміщення за межі організації (вивільнення) персоналу, а також зображення зв'язків між ними, автором розроблено таблицю класифікації та взаємозв'язків видів руху персоналу (табл. 1). Пропонується розглядати зовнішній рух персоналу як залучення персоналу (вхід персоналу в організацію) як на *постійній* (прийняття в штат організації), так і *тимчасовій основі* (виконання робіт у визначений термін), та вивільнення персоналу (вихід з організації). При цьому вивільнення персоналу може відбуватись як *тимчасове*, тобто на певний період, зі збереженням робочого місця за працівником, так і *на постійній основі* — звільнення/залишення займаної посади, та вихід за межі організації. Зовнішній рух персоналу напряму пов'язаний з рухом населення (природним, соціальним, економічним та механічним) [7], так як залучає чи вивільняє трудові ресурси із зовнішньо-

го середовища. А зв'язок внутрішнього руху опосередковано відбувається тільки тоді, коли здійснюється переміщення персоналу в межах різних територіальних одиниць у зв'язку зі зміною територіального розміщення робочого місця або місця проживання. При цьому, внутрішній рух напряму взаємопов'язаний із зовнішнім рухом персоналу організації, оскільки всі внутрішні переміщення відбуваються після залучення персоналу із зовні. Через зовнішній рух відбувається вивільнення персоналу за межі організації.

Таблиця 1

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКИ МІЖ НИМИ

<p>Залучення персоналу: <i>На постійній основі:</i> – прийом персоналу на випробувальний термін, стажування, практику з подальшим прийняттям в штат; <i>На тимчасовій основі:</i> – робота по строковій угоді; – прийом на стажування, проходження практики; – аутсорсинг персоналу; – лізинг персоналу.</p> <p>Вивільнення персоналу: <i>Тимчасове вивільнення персоналу (зі збереженням робочого місця):</i> – виконання адміністративних обов'язків (у період виборів); – направлення на навчання; – призов на військову службу; – декретна відпустка; – довгострокові відрядження (від 6 місяців); <i>Вихід за межі організації:</i> – звільнення з організації (у т.ч. скорочення); – аутплейсмент (допомога з працевлаштуванням в іншу організацію); – аутстафінг (виведення зі штату працівника); – вихід на пенсію; – смерть працівника</p>
<p>Внутрішній рух персоналу (рух всередині організації)</p> <p>– прийняття на постійне місце роботи після проходження випробувального терміну, стажування, практики; – переміщення/переведення в межах професії, кваліфікації, категорії персоналу, структурних та територіальних одиниць; – навчання/підвищення кваліфікації, перекваліфікація (на робочому місці/без відрива від виробництва); – надання відпусток (щорічна основна, додаткова); – короткострокові відрядження (до 6 місяців); – висунення до кадрового резерву; – абсентизм (відсутність на робочому місці/лікарняний)</p>

Управління рухом персоналу на рівні організації має реалізовуватись через політику управління рухом персоналу, що повинна базуватись на наступних засадах:

- короткострокових і довгострокових цілях та завданнях організації;
- внутрішньоорганізаційному аудиту персоналу (співставленні рівня відповідності знань та навиків персоналу завданням які перед ним ставлять та будуть ставитись у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі та знаходження найоптимальніших шляхів покриття потреби відповідних ресурсів);
- аналізі тенденцій розвитку та стані ринку праці (галузевої та територіальний — локальному, регіональному, національному, світовому);

— бенчмаркетингу — аналізі кращих як вітчизняних, так і закордонних практик вирішення подібних завдань в організаціях, які мають певні спільні характеристики чи працюють на аналогічних ринках;

— аналізі теоретичних розробок та напрацювань експертів, які займаються даним питаннями.

Реалізація та впровадження політики управління рухом персоналу організації має використовувати наступні інструменти: моделювання та прогнозування всіх можливих переміщень персоналу, розрахунок альтернатив по кожному рішенню, ризиків, економічного та соціального ефектів. На основі цих розрахунків і мають прийматись ефективні управлінські рішення в межах чинного законодавства. Рух персоналу організації також має з певною періодичністю аналізуватись (щоквартально, щорічно) на основі співставлення показників його динаміки з внутрішньоорганізаційним аудитом системи управління персоналом організації у відповідності до напрямків розвитку організації та тенденцій розвитку ринку праці. А також повинні корегуватись, відпрацьовуватись та впроваджуватись кращі практики управління. Оскільки показники управління руху персоналу, його стану та динаміки відображають загальну картину управління персоналом організації та менеджменту організації вцілому.

І саме тому, управління рухом персоналу є не просто важливим, а одним із ключових завдань в управлінні персоналом, яке має базуватись та відштовхуватись як від напрацювань теоретиків, так і практиків управління. Значна частина аспектів управління рухом персоналу на сьогоднішній день потребують переосмислення, доповнення, розширення теорії, розробки нових підходів і інструментів для управління та аналізу руху персоналу. Зокрема, якщо відштовхуватись від тенденції розвитку даного питання та запропонованих автором підходів, то очевидним стає питання аналізу і переосмислення показників оцінки управління рухом персоналу. Що буде зроблено в наступних статтях у контексті дослідження управління рухом персоналу організації.

Висновки. Ефективність діяльності організації залежить від політики управління персоналом. Від того як побудована система управління персоналом, від кількісного та якісного складу персоналу, наскільки організація забезпечена персоналом і який мікроклімат (рівень задоволеності, лояльності та залученості персоналу), визначається результативність її господарської діяльності.

Більшість управлінських рішень, пов'язаних з управлінням персоналом, стосуються руху персоналу, тому для менеджменту організації важливим є чітке розуміння не тільки динаміки руху персоналу, а й уміння управляти процесами руху персоналу та взаємозв'язками між ними. При цьому не порушуючи внутрішньої гармонії організації, встановлених законодавством норм, та приймаючи не просто обґрунтовані управлінські рішення пов'язані з цими процесами, а і економічно та соціально доцільні. А для цього варто знати та вміти управляти всіма видами руху персоналу. Правильно будувати та впроваджувати політику управління рухом персоналу організації, аналізувати, робити її ефективною. Аналізувати показники руху персоналу організації та на їх основі приймати ефективні управлінські рішення. Напрацьовувати практику управління та інструментарій для впровадження ефективніших підходів та розвитку теорії управління персоналом.

Рух персоналу є позитивним, якщо відбувається вивільнення менш компетентних працівників та залучення нових, з новими поглядами та з вищим рівнем розвитку компетенцій, у відповідності до цілей та завдань організації. При оптимальних показниках руху персоналу організації створюються умови задоволення персоналу змістом та умовами праці, і організацією вцілому. Це сприяє результативнішій та ефективнішій праці, підвищенню конкурентоздатності не тільки персоналу, а й організації у цілому.

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К.: ВД «Професіона», 2006. — 512 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом: учебное пособие. — М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2008. — 240 с.
3. Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г. Менеджмент персонала: учебное пособие / Серия «Учебники, учебные пособия». — Ростов н/Д.: Феникс, 2003. — 488 с.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. — 5-е изд., доп. и перераб. — Н. Новгород: НИМБ, 2005. — 720 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Академвидав, 2006. — 488 с. (Альма-матер).
6. http://revolution.allbest.ru/management/00065434_0.html
7. <http://studentam.net.ua/content/view/4654/132/>

Стаття надійшла до редакції 17.05.2011 р.

УДК 331.5

Столярчук Х. С.,

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

КОМПЕТЕНТНІСНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА

У статті проаналізовано поняття «конкурентоспроможність» та «компетентність». Визначено основні групи компетентнісних факторів впливу на рівень конкурентоспроможності. Сформульовано поняття «конкурентоспроможність» на основі компетентнісного підходу.

В статье проанализированы понятия «конкурентоспособность» и «компетентность». Определены основные группы компетентных факторов влияния на уровень конкурентоспособности. Сформулировано понятие «конкурентоспособность» на основе компетентностного подхода.

In the article analyzed the concept of «competitiveness» and «competence». Determined main groups of competence factors influence of on the level of competitiveness. Formulated the concept of «competitiveness» on the basis of competence-based approach.

Ключові слова: Конкурентоспроможність, компетентність, компетенція, здатність, готовність, особистісні та ділові якості, мотив, цінність, психофізіологічні особливості.

Ключевые слова: Конкурентоспособность, компетентность, компетенция, способность, готовность, личностные и деловые качества, мотив, ценность, психофизиологические особенности.

Key words: Competitiveness, competency, competence, ability, willingness, personal and professional qualities, motive, value, physiological feature.

Вступ. Нові вимоги ринку, поява конкурентних відносин свідчать про те, що людина повинна мати конкурентні переваги для того, щоб користуватись попитом

роботодавців. Конкурентоспроможний персонал є джерелом укріплення позицій підприємства на ринку. Тому виникає проблема необхідності здобуття, збереження та нарощування конкурентних переваг персоналу, постає питання стосовно того, що саме позиціонує людину як здатну на належному рівні конкурувати на ринку праці. На сьогодні є багато понять, які характеризують рівень конкурентоспроможності працівника. Серед них не рідко зустрічаються й такі, як компетенція і компетентність. Але єдино узгодженого погляду на трактування цих понять до теперішнього часу не існує. Так само, як і немає конкретного наукового обґрунтування їхнього взаємозв'язку із поняттям конкурентоспроможності працівника. Це й обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасний теоретичний аналіз понять «компетенція» та «компетентність» здійснили М. Армстронг, Л. М. Спенсер та С. М. Спенсер, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, В. А. Савченко, О. А. Грішнова, М. Мінько, І. А. Зимня та ін. Вчені займалися питанням з'ясування сутності цих понять, їх співвідношення. Однак не дослідженими є питання взаємозв'язку поняття «компетентності» із «конкурентоспроможністю». Нез'ясованим залишається питання місця і ролі компетентності у визначенні рівня конкурентоспроможності, якими рушійними силами впливу на рівень конкурентоспроможності наділена компетентність.

Постановка завдання. Метою статті є уточнення змісту понять «компетентність» та «конкурентоспроможність» працівника, а також обґрунтування взаємозв'язку між ними, визначення груп компетентнісних факторів впливу на рівень конкурентоспроможності, формулювання поняття «конкурентоспроможність» на основі компетентнісного підходу.

Результати дослідження. Говорячи про таке поняття, як «конкурентоспроможність», варто правильно трактувати його з точки зору суб'єкту економічного життя. Вчені (В. І. Мирненко, І. М. Миценко) наголошують на існуванні двох концептуальних схем, що по-різному дають нам змогу трактувати аналізоване поняття.

Прибічники першої концептуальної схеми ототожнюють конкурентоспроможність із якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, стать та ін.). Але дана схема піддається критиці з боку науковців. Вважається, що володіння певними характеристиками ще не вказує нам на здатність конкурувати на ринку праці. Крім того, конкурентоздатність характеризується не тільки якістю робочої сили, а й дисципліною праці, володінням корпоративними установками, трудовою поведінкою тощо.

Друга концептуальна схема визначає конкурентоспроможність як механізм приведення конкурентних переваг (здатності до праці) у функціонуючий стан.

Згадані вище схеми підтверджують двоїсту природу конкурентоспроможності персоналу [9]:

— з одного боку, конкурентоспроможність визначається як певні особливості наявного трудового потенціалу працівника, персоналу фірми, що характеризуються перевагами у сукупності знань, кваліфікації, досвіду, мотивованості тощо;

— з іншого боку, це переваги реалізації трудового потенціалу у вигляді конкурентоспроможного продукту праці.

Яке ж місце в цій двоїстості конкурентоспроможності належить компетентності працівника? Для з'ясування цього питання дамо визначення останньої.

Компетентність — це здатність працівника ефективно виконувати свої трудові обов'язки в організації завдяки наявності в нього необхідних знань, умінь, практичних навичок, досвіду роботи, індивідуальних здібностей, стану здоров'я, мотивації, трудової і соціально-комунікативної поведінки [8].

Ключовим поняттям у цьому визначенні є здатність. Але існують визначення компетентності, в яких базисним є поняття готовності. На нараді концептуальної

групи проекту «Стандарт загальної освіти» сформульоване таке робоче визначення поняття «компетентність»: «Готовність учня використовувати засвоєні знання, навчальні вміння та навички, а також способи діяльності в житті для рішення практичних і теоретичних задач» [4]. Виходячи із цих двох підходів, узагальненим варіантом визначення компетентності може бути такий:

«Компетентність — це здатність виконувати завдання і обов'язки повсякденної діяльності на основі готовності використовувати засвоєні знання, вміння, навички та при наявності досвіду роботи, стану здоров'я, особистісних та ділових якостей, відповідного типу мислення».

У зв'язку з цим компетентність займає проміжне (посередницьке) місце між двома концептуальними схемами визначення конкурентоспроможності, зв'язуючи їх. Тобто, за наявності компетентності, конкурентоспроможність працівника не обмежується лише якісними характеристиками його трудового потенціалу, які ще не свідчать про його здатність, використовуючи ці якості, виконувати практичні завдання (вони є потенційними конкурентними перевагами). Компетентність дозволяє за допомогою готовності та здатності працювати (йдеться про наявність не тільки фізичних та психологічних якостей людини, а й про її мотиви та ціннісні орієнтації) перевести конкурентоспроможність працівника у такий ступінь, який дозволяє на основі природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей ефективно виконувати трудові завдання, що характеризується не тільки наявністю, а й безпосередньою реалізацією трудового потенціалу (реальні конкурентні переваги) у вигляді конкурентоспроможного продукту праці.

Отже, виходячи з вище сказаного, можна помітити, що компетентність має вплив на рівень конкурентоспроможності працівника. Тому, з цього логічно випливає, що для здійснення такого впливу, вона володіє певними рушійними силами — факторами, що можуть змінювати рівень конкурентоспроможності. Для з'ясування цих факторів маємо зупинитись на дослідженні структури компетентності.

Насамперед варто зазначити, що різні вчені по-різному вбачають структуру компетентності. Одні вважають, що компетентність включає в себе певний набір компетенцій, інші — що складовими даного поняття є різні компетентності індивідуума. На думку В. І. Лугового, компетентність — інтегральна характеристика особи, яка розкладається на диференціальні компетентності [6]. Тобто, загальна компетентність складається з окремих частинних компетентностей. Компетентності вчений інтерпретує як інтегрально-охоплююче і «динамічне поєднання» знань, розуміння, умінь, здібностей, цінностей, інших особистих якостей. Виходячи з цього, можна передбачити, що компетентності складаються з компетенцій, якщо для визначення останніх взяти за основу думку Л. М. Спенсера та С. М. Спенсера. Ці автори визначають компетенції як базові якості людей і означають варіанти поведінки чи мислення, що розповсюджуються на різноманітні ситуації і тривають доволі значний період часу [5]. До таких базових якостей автори відносять наступні типи: мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепцію, знання, навички.

І. Я. Зимня розглядає компетентність як особистісну якість, яка включає рівень домагань, направленостей, цілеспрямованості, ціннісно-змістовного ставлення людини, емоційно-вольову регуляцію поведінки [3].

За А. А. Дунюшеним, компетентність являє собою вольовий потенціал особистості, систему комунікативних якостей, інтелекту, відношень, мотиваційних факторів і направленості особистості, що слугують передумовами компетентності [2].

Деякі автори посилаються на те, що поняття «компетентність» складається з таких компонентів, як «передумови компетентності» (здатності, талант, знання), діяльність людини як процес (описання, структура, характеристики, ознаки), «результати діяльності» (плоди праці, зміни в об'єктах діяльності).

Можна наводити безліч прикладів структури компетентності, виходячи з яких можна інтегрувати складові даного поняття в наступний перелік: знання, навички, здібності, мотиви, особисті та ділові якості, талант, вольові якості, цінності, психофізіологічні особливості, розуміння, досвід, соціально-комунікативна поведінка тощо.

Важко не погодитись з тим, що перелічені поняття пов'язані із поняттям конкурентоспроможності. Але детальніше роль компетентності у зміні рівня конкурентоспроможності здатні обґрунтувати наступні фактори — рушійні сили компетентності, сформовані на основі перелічених її складових (табл. 1).

Таблиця 1

**КОМПЕТЕНТІСНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ
НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА**

Назва фактора	Коротка характеристика фактору
1. Фактори здатності	Здатність визначають як психічний та фізичний стан індивіда, в якому він готовий до успішного виконання певного виду продуктивної діяльності [7]. Наявність тих чи тих характеристик у людини і здатність вигідно ними користуватись гарантують їй ефективне виконання роботи, а, отже, й високий рівень конкурентоспроможності. Залежно від рівня розвиненості тих чи тих характеристик рівень конкурентоспроможності може знижуватись або збільшуватись. До факторів здатності можна віднести: психофізіологічний фактор, фактор навченості, особистісний фактор, фактор досвідченості
1.1. Психофізіологічний фактор	Названий фактор є впливовим на рівень конкурентоспроможності через перелік фізичних та психічних характеристик працівника. Даний фактор передбачає наявність у людини уявлення про особливості свого темпераменту та характеру, стану здоров'я, уміння самоорганізації у дотриманні режимів праці і відпочинку, здатність до рефлексій та психофізіологічної саморегуляції. Розвиваючи мислення, уяву, пам'ять, увагу (психічні особливості), а також силу, витривалість, збільшувати темп роботи (фізичні особливості), людина створює собі фундамент для формування належного рівня компетентності, що в свою чергу призводить до збільшення її конкурентних переваг на ринку праці
1.2. Фактор навченості	Поняття «знання» викликає певні суперечності з точки зору приналежності до поняття «компетенція». Деякі науковці вважають знання складовою частиною компетенції, або компетентності, а деякі категорично проти цього. Тому, логічно буде зазначити, що одним із факторів компетентісного впливу на рівень конкурентоспроможності буде саме ступінь навченості. Навченість — це фонд попередніх знань, здатності в області аналізу, синтезу, виділення істотного, рівні прояву самостійності мислення, володіння й оперування навичками розумової діяльності і навчальної праці. Навченість передбачає наявність у людини уміння оперувати знаннями в житті та навчанні, самостійно використовувати джерела інформації, для вирішення пізнавальних задач, власного розвитку. Важливим поняттям у зв'язку з цим є «розуміння», що можна вважати певним індикатором навченості. Таким чином, здатність до навчання призводить до навченості, а в результаті до розуміння основних процесів трудової діяльності в обраній сфері, що має істотний вплив на рівень конкурентоспроможності виконавця
1.3. Особистісний фактор	Даний фактор впливає на рівень конкурентоспроможності працівника завдяки наявності в останнього особистісних характеристик. Особистісні якості — індивідуальні особливості людини, що містять її ділові та інші особистісні якості, що не мають безпосереднього відношення до виконуваної професійної діяльності. Ділові якості — це здатність знаходити (у межах своєї компетенції, наданих повноважень) найкращий підхід до ситуацій, що виникають, та найкоротший шлях для досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання. До ділових та особистісних якостей можна віднести: стресостійкість, емоційний самоконтроль, самокритичність, рішучість, комунікабельність, гнучкість, сумлінність, цілеспрямованість, тактовність, коректність, єдність слова і діла, контроль, лідерство, професійну майстерність, ініціативність, організованість, відповідальність, пунктуальність, поінформованість, дипломатичність, уміння зберігати службову таємницю тощо. Здатність майстерно користуватися своїми особистісними та діловими якостями дає всі підстави стверджувати про наявність беззаперечних конкурентних переваг

Назва фактора	Коротка характеристика фактору
1.4. Фактор досвідченості	Досвід — невід’ємна характеристика й умова компетентного працівника. Адже саме досвід дає змогу розвинути вже існуючі компетенції і сформулювати нові. На ринку праці досвід є також беззаперечною конкурентною перевагою. Тому розвинута компетентність на основі досвіду є важливим фактором впливу на рівень конкурентоспроможності працівника. «Якби досвід можна було продати по собівартості, ми б стали мільонерами» (Ебігайл ван Берен)
2. Фактори готовності	Готовність — це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у працівника мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення цілей, професійної здатності [1]. Поняття готовності відрізняється від поняття здатності тим, що здатний ще не означає готовий. Людина може знаходитись у працездатному віці (вважається, здатний працювати), але водночас вона не має ціннісних та мотиваційних орієнтацій (не готовий працювати). Професійна готовність є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти і самоосвіти, виховання і самовиховання. Це психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей [1]
2.1. Мотиваційний фактор	Даний фактор впливу на рівень конкурентоспроможності може бути представлений наступними характеристиками: — сформованість мотивації самовдосконалення; — мотивація безперервної освіти; — мотивація особистого успіху; — мотивація спілкування, спільної діяльності. Мотивовані на досягнення люди постійно ставлять перед собою багатообіцяючі і складні цілі, несуть особисту відповідальність за їх досягнення і користуються зворотнім зв’язком для досягнення кращого результату [5]. Вмотивованість виявляє ступінь готовності до ефективного виконання роботи, а отже гарантує підвищення рівня конкурентоспроможності
2.2. Ціннісний фактор	Цінності — джерело мотивації діяльності. Вони багато в чому визначають трудові дії працівників, їх трудову поведінку, а значить і результати роботи. Цінності дають можливість людині отримати задоволення від праці, яка, відповідно сприяє більшій результативності роботи організації у цілому. Наприклад, працівник цінує лідерство, а отже здатний бути лідером, цінує роботу, що полягає у керівництві, — а, значить, здатний обіймати керівні посади. А це, в свою чергу, є потужним фактором впливу на рівень його конкурентоспроможності
2.3. Вольовий фактор	Воля особистості виражається у вольових якостях. Вольові якості — це відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, які визначають рівень свідомої саморегуляції особистістю своєї поведінки, її влади над собою. Чим більш значимі і привабливі для людини цілі, тим — за інших рівних умов — сильніша її воля, напруженіші бажання, виникає більше прагнення їх здійснити. У цьому контексті важливою є віра людини в те, що вона може ефективно діяти в будь-якій ситуації. Вольовий акт у власному сенсі постає як рішення, яке припиняє хитання людини під впливом сил окремих мотивів. Основною якістю особистості, пов’язаною з виконанням вольового акту, виступає рішучість. Рішуча людина легше за інших обирає шлях дії, не потрапляючи у пастки неузгодженості мотивів. Саме вміння приймати швидко доленосні рішення на основі знань, досвіду та особистісних якостей, є беззаперечним фактором підвищення рівня конкурентоспроможності працівника
3. Поведінковий фактор	Даний фактор означає, що в процесі виконання роботи у людини формується трудова поведінка. Поведінка розглядається як перетворення внутрішнього стану людини в дії щодо соціально значущих об’єктів. Трудова поведінка — це виконавська сторона трудової діяльності, зовнішній її прояв. Без сформованої поведінки, яка є індикатором прояву знань, умінь, навичок, особистісних та ділових якостей, не може бути компетентності, а тому працівник обмежений в конкурентних перевагах над іншими. Здатність і готовність ефективно виконувати роботу виявляється у трудовій поведінці

Виходячи із вищезазначеного, можна сформулювати визначення конкурентоспроможності на основі компетентнісного підходу:

«Конкурентоспроможність працівника — це здатність відповідати вимогам роботодавця стосовно психофізіологічних особливостей, особистісних та ділових якостей, рівня навченості, досвідченості на основі готовності проявляти здобуті знання, розвинені вміння та навички, а також наявності стійких ціннісно-мотиваційних та вольових установок, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і створювати конкурентоспроможний продукт праці».

Висновки. Поняття «конкурентоспроможність» та «компетентність» є взаємопов'язаними. Здатність конкурувати проявляється через рівень компетентності. Компетентність є механізмом приведення конкурентних переваг у функціональний стан. Рушійними силами приведення такого механізму у дію є компетентнісні фактори. Вони впливають на рівень конкурентоспроможності працівника, в результаті чого саме поняття конкурентоспроможності набирає нового значення. Компетентнісний підхід диктує нове тлумачення конкурентоспроможності на основі двох ключових груп факторів — факторів здатності та факторів готовності. До цих двох груп факторів приєднується ще один, який певною мірою є фактором прояву готовності та здатності працівника до праці — поведінковий фактор, що є основним індикатором рівня компетентності, а отже, і конкурентоспроможності.

Література

1. Готовність до інноваційної діяльності як важлива професійна якість педагога. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-6597.html> — 2009.
2. *Дунюшин А. А.* Педагогические аспекты формирования социально-психологической компетентности сотрудников местного самоуправления : дис. канд. пед. наук: 13.00.08. — М., 2003.
3. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34—42.
4. Ключові освітні компетентності. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://osvita.ua/school/theory/2340> — 2009.
5. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе: Пер. с англ. — М.: НИРРО, 2005. — 384 с.
6. *Луговий В. І.* Компетентності та компетенції поняттєво-термінологічний дискурс / Вища освіта України № 3 (додаток 1). — 2009. — Тематичний випуск «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології». — К.: Гнозис, 2009. — 630 с. — С. 8—14.
7. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.06.2004 № 476 «Про затвердження складових галузевих стандартів вищої освіти з напрямку 0504 «Туризм».
8. *Савченко В. А.* Про співвідношення понять «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність» / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — К.: КНЕУ, 2010.
9. *Семикіна М. В., Смірнов О. О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: Монографія / За ред. Семикіної М. В. — Кіровоград: КОД, 2008. — 208 с.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2011 р.

Дронь Є. В.,
старш. викл.,
кафедра економіки підприємства,
ЧТЕІ КНТУ,
Заньковська В. Г.,
канд. техн. наук, доц.,
завідувач кафедри АСУ
Буковинський університет, м. Чернівці

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНУ

У роботі досліджено фактори формування трудових ресурсів регіону, зокрема звернено увагу на вплив освітньої системи на формування якісних характеристик трудового ресурсу. Приділено увагу питанню формування державної соціальної політики.

В работе исследуются факторы формирования трудовых ресурсов региона, в частности обращается внимание на влияние образовательной системы на формирование качественных характеристик трудового ресурса. Обращается внимание на проблемные вопросы формирования государственной социальной политики.

The factors of forming of labour resources of region are in-process probed, in particular attention applies on influence of the educational system on forming of high-quality descriptions of labour resource. Attention applies on problem questions of forming of public social policy.

Ключові слова: Трудовий ресурс, людський капітал, населення, освітня система, охорона здоров'я, інвестиції, державне регулювання.

Ключевые слова: Трудовой ресурс, человеческий капитал, население, образовательная система, здравоохранение, инвестиции, государственная регуляция.

Keywords: Labour resource, human capital, population, educational system, health protection, investment, government control.

Вступ. Трансформаційні процеси, які мають місце на сучасному етапі розвитку суспільства, вимагають пильнішої уваги щодо вивчення трудоресурсного потенціалу території та визначення основних чинників, які впливають на його розвиток. Існує необхідність створення методологічного апарату визначення соціально-економічної ефективності розвитку людського ресурсу на мікро- та макрорівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий унесок у вивчення питання удосконалення організаційно-економічних механізмів управління трудовими ресурсами в умовах перехідної економіки зробили провідні вітчизняні вчені Д. Богиня, В. Геєць, М. Долішній, С. Злупко, Є. Лібанова, Л. Семів, У. Садова. Дана тема розглядалася і в працях зарубіжних учених: С. Брю, В. Врума, П. Кругмана, М. Курбатова, Є. Щепанського.

Результати дослідження. На сьогоднішній день накопичення матеріального ресурсу вже не є основним чинником економічного зростання. В постіндустріальному суспільстві стан економічної системи все більше залежить від якості залученого людського ресурсу.

Вкладення в людський капітал визначають здатність адаптуватися до нових вимог, сприймати інноваційні нововведення та визначають рівень просторової мобільності робочої сили.

Фактично вкладення в розвиток людського капіталу ми можемо вважати формою інвестицій. Результативність таких вкладень визначається мірою відповідності населення території потребам реального сектору економіки в плані освітнього рівня, професійних знань та навичок, стану здоров'я, у тому числі фізіологічних властивостей, культурного та соціального розвитку

Вартість людського капіталу ми рекомендуємо оцінювати з врахуванням сумарної вартості всіх факторів, які впливали на формування та становлення працівника, оскільки професійні, психо-емоційні, фізіологічні здібності працівника, є результатом співпраці соціальної інфраструктури, закладів охорони здоров'я та освітньої системи.



Рис. 1. Фактори формування людського капіталу

Хочемо наголосити, що накопичення освітньо-професійних властивостей працівника є довгостроковим процесом, що вимагає суттєвих та системних інвестицій, протягом багатьох років.

На нашу думку, розвинений трудовий ресурсний потенціал території є першоосновою не тільки стабільних доходів підприємств, він сприяє збільшенню добробуту всіх членів суспільства. Перехід від інерційно-сировинної моделі економічного зростання до інноваційної соціально-орієнтованої моделі вимагає відповідного рівня заходів щодо розвитку трудового ресурсу.

Разом з тим, на нашу думку, досягнення бажаного рівня соціально-економічного розвитку можливе за рахунок активного впровадження науково-інноваційних розробок, залучення яких є ефективним у разі наявності кваліфікованого персоналу. Лише в цьому випадку досягаються високі темпи економічного зростання та відповідний рівень конкурентоздатності.

Таким чином, кількісна характеристика населення території відходить на другий план. Актуальнішим питанням стає вивчення якісних складових трудового потенціалу.

Зауважимо, що впровадження іноваційних технологій вимагає переоцінки значення людини в процесі суспільного виробництва. Людина виступає не тільки як споживач кінцевого продукту виробництва, а як значущий фактор виробництва. Зокрема, в [92, с. 440] відзначалося, що «...економічний прогрес залежить від удосконалення технологій та організації об'єднаної (інтегрованої) суспільної праці».

Більшість науковців сходяться на думці, що знання і здібності людини є одним з найважливіших джерел багатства нації, а інвестиції в науку визначаються як одні з найперспективніших та найприбутковіших.

Так, К. Маркс, користуючись напрацюваннями своїх попередників, назвав майже всі фактори формування цінності робочої сили (освіта, досвід, рівень життя, історичний і моральний елементи тощо)» [144].

Представники усіх шкіл і напрямів в економічній науці сходяться на думці, що знання і здібності людини є одним з найважливіших джерел багатства нації, а інвестиції в науку визнавали найперспективнішими та найприбутковішими.

На нашу думку, освіта є однією з найголовніших складових людського розвитку. Структурна перебудова виробничої системи, за якої оновлення засобів виробництва та форм його організації, умов і змісту праці відбувається значно швидшими темпами, потребує відповідних структурних зрушень і в освітній системі. Зміни в характері праці потребують наявності принципово нових умінь та навичок від працівників. Відповідно, освітня система повинна враховувати сучасні потреби в навчальному процесі.

Наявність належно сформованої освітньої системи визначає можливість громадян набувати нових знань і умінь для повноправної, багатогранної участі в житті суспільства та дає можливість вносити частку в розвиток матеріального та нематеріального виробництва країни.

Можемо припустити, що суспільство дедалі більше залежатиме від якості освіти та її відповідності міжнародним стандартам, оскільки розвиток економічної системи України характеризується збільшенням ролі інформації і знань у житті суспільства, зростанням долі інфокомунікацій, інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті, створенням глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їх доступ до світових інформаційних ресурсів і задовільнення їхніх соціальних та особистісних потреб в інформаційних продуктах і послугах.

Однак, результати функціонування освітньої системи не можуть бути абсолютними та довгостроковими. Для того, щоб існуюча мережа освітніх закладів і надалі відповідала вимогам світового співтовариства, виникає потреба реформувати освітню систему. Потреба формується розвитком науки, технології, виробництва, створення, сприяє інтенсивному обміну результатами матеріального й духовного виробництва.

Відповідність освіти сучасним умовам в Україні має розглядатися, передусім, з позиції її ролі й місця в суспільстві, взаємозв'язку зі сферою праці, співвідношення державних і недержавних джерел фінансування тощо.

Зокрема, А. Монкретьєн у своїй праці «Трактат з політичної економії» зазначив, що одним з найважливіших економічних заходів поживлення економіки країни є поліпшення якості праці завдяки використанню професійного навчання людей» [1, с. 34].

Входження України у світовий економічний простір системно впливає на розвиток вистем виробництва. Інтенсивність впровадження нових технологій, створення планетарного інформаційного поля висуває нові вимоги до кваліфікації працівників, таким чином системно впливає на становлення та розвиток освітньої системи країни.

«Проте, як свідчать реалії, людський розвиток та пов'язані з ним людський капітал і соціальні інвестиції в Україні досі не стали базовими категоріями при формуванні державної політики. Саме недооцінка економічної значущості людського розвитку є головною причиною відставання України від розвинутих країн» [2, с. 6].

На нашу думку, накопичення людського капіталу повинне здійснюватися шляхом проведення активної державної політики та вкладення інвестицій у розвиток трудового ресурсу. Причому, необхідний рівень розвитку може досягатися не тільки за рахунок вкладень в інтелектуальні, фізичні здібності людини, в можливості їх реалізації. Дане поняття дещо ширше і стосується функціонування економіки, ринку праці, що забезпечує розвиток, підвищення продуктивності праці.

Разом з тим, задекларовані наміри не стали базовими категоріями при формуванні державної політики. Саме недооцінка значущості розвитку населення може стати вагомою причиною відставання в економічному розвитку.

Варто наголосити, що завданням державної політики є створення відповідного середовища, в якому стане можливим повноцінний розвиток особистості та яке забезпечить рівноможливий доступ до споживання соціальних благ різними верствами населення. Визнається потреба в напрацюванні необхідного рівня медичного, соціального забезпечення, створення необхідних умов для освітнього та фізичного розвитку населення території. Тільки такий підхід дасть змогу в майбутньому сформуванню середовища, яке повною мірою забезпечить розвиток трудового ресурсу краю і країни в цілому.

Сучасні тенденції регіоналізації економіки визначають важливість вираженої регіональної політики у створенні рівних умов розвитку для всього населення незалежно від майнового та соціального статусу і місця проживання.

Серед основних напрямів державної політики виділяють [3]:

- підвищення якості робочої сили шляхом неперервного професійного навчання впродовж трудової діяльності, створення системи незалежної кваліфікаційної атестації та сертифікації персоналу підприємств;
- приведення професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили відповідно до потреб ринку праці, зокрема, шляхом реформування системи державного замовлення, залучення до неї роботодавців;
- ліквідацію диспропорцій на ринку праці та освітніх послуг, зокрема, шляхом розвитку професійної орієнтації населення, підвищення престижу робітничої професії.

Зокрема, ще Д. Рікардо серед причин відставання розвитку економічної системи в ряді країн, виділяв проблему «нестачі освіти в усіх верствах народу» [4, с. 89].

Становлення та подальший розвиток всієї економічної системи в вирішальною мірою залежать від глибини усвідомлення потреби та можливості впровадження техніко-технологічних нововведень у всі сфери народного господарства.

В умовах масового залучення іновативних технологій, утворюється дефіцит високваліфікованих кадрів. Таким чином, використання наявної робочої сили включає в себе процес створення якісно нової робочої сили.

У [5] визначають суть інвестування у розвиток людського капіталу як «безпосереднє інвестування, як процес здійснення капітальних вкладень у певний об'єкт з метою отримання додаткового доходу та управління персоналом підприємства з метою перспективного накопичення людського капіталу».

«Людський капітал складається з набутих знань, навиків, мотивацій та енергії, якими наділені людські істоти та які можуть використовуватися протягом певного часу в цілях виробництва товарів та послуг» [6].

Для отримання адекватних результатів оцінки рівня розвитку трудового ресурсу регіону не можна обмежуватися тільки освітньо-кваліфікаційною складовою. Потрібно здійснити сукупний аналіз основних складових людського розвитку: рівня життя населення, розвитку системи охорони здоров'я, міграційних процесів тощо. Дані аспекти є базовими і покладені в основу міжнародної методології дослідження людського розвитку. Вивчення якості трудових ресурсів потенціалу полягає у вивченні проблем демографії, зайнятості, охорони здоров'я, освіти та професійної підготовки, споживання, харчування, умов життя, урбанізації, стану навколишнього середовища. «Існує ще один дуже важливий напрям — консолідація суспільства, яка є наріжним каменем створення соціального капіталу. Соціальний капітал, на відміну від фізичного капіталу, який має кількісний вимір, та людського капіталу, що включає здібності та вміння людей, полягає у стосунках між людьми. Суспільство вважається консолідованим, якщо внутрішні зв'язки між окремими його елементами (соціальні групи, класи, окремі особи) значно сильніші, ніж ті, що поєднують їх із зовнішніми для цього суспільства структурами» [7, с. 10].

Однією з умов, яка безпосередньо впливає на якість трудового ресурсу і, відповідно, на продуктивність діяльності, є достойна винагорода за працю.

Слід також зауважити, що на сьогоднішній день на державному рівні недостатньо уваги приділяється дослідженню ефекту від вкладень у формування здоров'я населення. Окремі автори звертають увагу на доцільність системного підходу в формуванні програми охорони здоров'я, наголошують на важливості пропаганди здорового образу життя. Суттєвим є те, що означену проблему практично неможливо вирішити без допомоги держави. Такі програми потребують значних інвестицій та глобального, розтягнутого в часі багатоетапного підходу.

На нашу думку, в якості головних причин, які змушують ігнорувати застереження, можна віднести: недостатній рівень фінансування системи охорони здоров'я та відсутність видимого моментального ефекту.

Зв'язок між природними умовами, якістю окремих природних ресурсів і навколишнього середовища загалом, з одного боку, та здоров'ям населення з іншого, — очевидний і цілком закономірний. Від екологічного стану та чистоти водойм, земельних ресурсів, лісів, атмосферного повітря, рослинного і тваринного світу залежать фізичний та психічний розвиток, працездатність та довголіття народонаселення [8, с. 81].

Беззаперечним є факт залежності між якістю навколишнього середовища і здоров'ям людини. Стан здоров'я трудового потенціалу території є важливими фактором розміщення там виробництва. Наявність проблем із поширенням різного роду захворювань серед населення краю вимагає від органів державної влади додаткових заходів, спрямованих на оздоровлення, а від підприємств-роботодавців додаткових витрат, пов'язаних з потребою у підвищенні працездатності персоналу. Несприятлива екологічна ситуація завдає суспільству соціально-економічну шкоду, мірилом якої виступають суспільні затрати на подолання її наслідків та компенсацію недоотриманих прибутків діючих підприємств.

Висновки. Проведений аналіз повинен лягти в основу державних рішень стосовно: створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу.

Література

1. Черковец В. Н. Всемирная история экономической мысли: В 6 т. / МГУ им. М. В. Ломоносова. Гл. редкол. // В. Н. Черковец. — М. : Изд-во «Мысль», 1987. — Т.1. — 606 с.
2. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 367 с.
3. Папієв М. М. Політика доходів населення у контексті соціальних змін / Тези Міжнародної науково-практичної конференції «Парадигма соціальної політики України на зламі тисячоліть», К., 30 жовтня 2007 — <http://www.idss.org.ua/Papiev.pdf>
4. Рикардо Д. Сочинения. — Т.1. — М., 1995. — 890 с.
5. Захарова О. Наукові принципи інвестування у розвиток людського капіталу // Економічний аналіз. — Вип. 4. — 2009. — С. 13—20.
6. Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению [Текст] / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 16.
7. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — 194 с.
8. Гуцуляк Г. Д. Еколого-економічні основи сталого розвитку Карпатського регіону України // Гуцуляк Г. Д. — Чернівці: Прут, 2005. — 348 с.

Стаття надійшла до редакції 19.05.2011 р.

УДК 331.5

Шейгас І. О.,

викл.,

Міжрегіональна Академія управління персоналом

ОЦІНКА ВПЛИВУ ЗАГАЛЬНОЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ НА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНУ АРХІТЕКТОНІКУ СФЕРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Визначено поняття інституціональної архітектури сфери забезпечення зайнятості та проведено оцінку впливу загальноекономічних показників на інституціональну архітектуру, що в результаті дає можливість охарактеризувати її стан та виявити існуючі інституціональні деформації, причини їх виникнення, можливі напрямки їх виправлення.

В научной статье определено понятие институциональной архитектуры сферы обеспечения занятости и проведено оценку влияния общеэкономических показателей на институциональную архитектуру, что в результате позволяет охарактеризовать ее состояние и определить существующие институциональные деформации, причины их возникновения, возможные пути исправления.

The article is defined the concept of institutional architectonics of spheres employment maintenance and spent influence estimation economic indicators on institutional architectonics that as a result allows to characterize its condition and to define existing institutional deformations, the reasons of its occurrence, possible ways of correction.

Ключові слова: Інституціональна архітектура, сфера забезпечення зайнятості, інституціональні деформації.

Ключевые слова: Институциональная архитектура, сфера обеспечения занятости, институциональные деформации.

Keywords: Institutional architectonics, spheres employment maintenance, institutional deformations.

Вступ. Модель ринку праці формується в специфічних соціально-економічних умовах розвитку країни і її регіонів. Сучасні інституціональні процеси у сфері зайнятості, такі як відмирання старих і народження нових професій, розширення альтернативних форм зайнятості, багатоаспектна сегментація ринку праці та інші, вимагають пошуку нових підходів і ефективніших заходів для рішення проблеми забезпечення зайнятості. Ефективність протікання процесів забезпечення зайнятості залежить від низки спеціальних соціально-економічних норм, правил, обмежень — інституцій, які формують інституціональну архітектуру сфери забезпечення зайнятості.

Актуальності набуває дослідження забезпечення зайнятості як цілісного явища, для якого природним визначається стан перетворень та змін як кількісного, так і якісного характеру на різних суспільно-економічних рівнях. Для дослідження інституціональної архітектури сфери забезпечення зайнятості необхідно визначити рівень узгодженості інститутів та інституціональних змін різних ланок соціально-економічного механізму.

У межах наукового дослідження ми визначаємо інституціональну архітектуру сфери забезпечення зайнятості як структурну взаємообумовленість основних та другорядних інституціональних елементів від яких залежить якісний рівень функціонування ключових процесів забезпечення зайнятості: «працевлаштування — зайнятість — вивільнення — працевлаштування». Порушення структурної взаємодії інституціональних елементів економічного, соціального, організаційно-правового та іншого характеру призводить до виникнення деформації інституціонального середовища та до проблем протікання процесів забезпечення зайнятості. Відірваність між виникненням, розвитком, впровадженням інституцій та функціонуванням процесів на всіх рівнях забезпечення зайнятості сприяє збільшенню масштабів невідповідності, накопиченню кількості неефективних, недієвих інститутів та прискоренню деструктивних процесів, пов'язаних з працевлаштуванням населення.

Проведення оцінки впливу загальноекономічних показників на інституціональну архітектуру сфери забезпечення зайнятості дозволить охарактеризувати стан інституціональної архітектури сфери зайнятості та виявити існуючі інституціональні деформації, причини їх виникнення та можливі напрямки їх виправлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У межах теми, обраної для дослідження, інституціональна теорія виступає в якості підґрунтя для вивчення процесів на ринку праці та надає можливість використання набору методів, інструментів, важелів інституціональної теорії для вивчення та пояснення соціально-економічних явищ суспільного розвитку пов'язаних зі сферою забезпечення зайнятості населення.

Актуальність теми наукової статті підтверджується чисельними напрацюваннями як вітчизняних, так і закордонних науковців. Особливостям формування інституціонального середовища ринку праці приділяється увага в працях С. І. Бандура, Д. П. Богині, Ю. М. Маршавіна, А. Колота, Е. Лібанової, І. Петрової, Л. Шевченко, В. Петюха, О. М. Пищуленої, П. П. Мазурка та інших науковців. О. М. Піщуліна розглядає особливості формування інститутів ринку праці з погляду державної політики та виділяє основні вади та «пастки» на шляху інституціоналізації ринку праці. Питання «інституціональних пасток» у вітчизняній економіці також піднімають В. М. Геєць та Е. М. Ахромкін. У роботах В. М. Геєця обґрунтовано загальну доцільність вивчення особливостей формування інституційної архітектури та функціонування її складових у системі соціально-економічного розвитку українського суспільства.

Постановка завдання. Ціль статті полягає в проведенні оцінки загальноекономічних показників на національному та регіональному рівні, у порівнянні та визначенні особливостей інституціональної архітектури протікання процесів у сфері забезпечення зайнятості, виявленні та наочному відображенні деформацій інституціонального середовища, що дозволить сфокусувати підходи до рішення наявних соціально-економічних проблем пов'язаних з процесами забезпечення зайнятості.

Результати дослідження. Особливості функціонування механізму забезпечення зайнятості залежать від загальноекономічних інститутів, які визначають через основні тенденції розвитку змістовність процесів на ринку праці та обумовлюють заходи державного рівня спрямовані на стабілізацію відносин робітник-роботодавець. Для обґрунтування впливу загальноекономічного розвитку на інституціональну архітектуру сфери забезпечення зайнятості та виявлення загальних інституціональних деформацій у якості інструментарію пропонуємо використовувати три групи показників: загальноекономічні, виробничі та соціально-економічного розвитку.

Кількісні та якісні характеристики виробничої діяльності є першопричиною інституціональних змін у сфері забезпечення зайнятості. Загострення проблем забезпечення зайнятості супроводжується економічними втратами, насамперед зменшенням валового внутрішнього продукту, його відставанням від потенційного ВВП. Співставлення характеристик розвитку ВВП, інвестиційної, інноваційної активності та показників ринку праці відображає тенденцію спаду економічного розвитку в 2008 році та особливо гостро в 2009 році. Темпи зростання ВВП, інвестиційної, інноваційної активності скорочуються одночасно відбувається скорочення темпів росту показників зайнятості та безробіття (рис. 1).

Рівень зайнятості в країні, за період 2005—2008 рр., є достатньо стабільним 2007 — 58,7 %, 2008 — 59,3 %, коливання змін показників не перевищують 1 %, у 2009 році рівень зайнятості населення збільшується до 65,2 %, а в 2010 — до 66 %. Показник рівня безробіття в період 2005—2008 рр. скорочувався у відповідь на зростання рівня зайнятості, так рівень безробіття в Україні змінився з 7,2 % у 2005 році до 6,4 %. у 2009 та 2010 роках, не зважаючи на зростання рівня зайнятості рівень безробіття також значно збільшився в 2009 році — 9,4 %, 2010 — 8,7 %, що є нелогічним процесом на ринку праці та свідчить про його деформацію.

На рис. 1 графічно відображено динаміку темпів зростання за основними показниками економічного розвитку, приріст за показниками відбувається логічно та послідовно, приросту ВВП відповідає приріст інноваційної та інвестиційної активності, що в свою чергу впливає на показники зайнятості населення. У 2009 році логічність розвитку показників порушується, що видно на рисунку, приріст безробіття, скорочення ВВП та інвестиційно-інноваційної активності не відповідає темпам скорочення зайнятості.

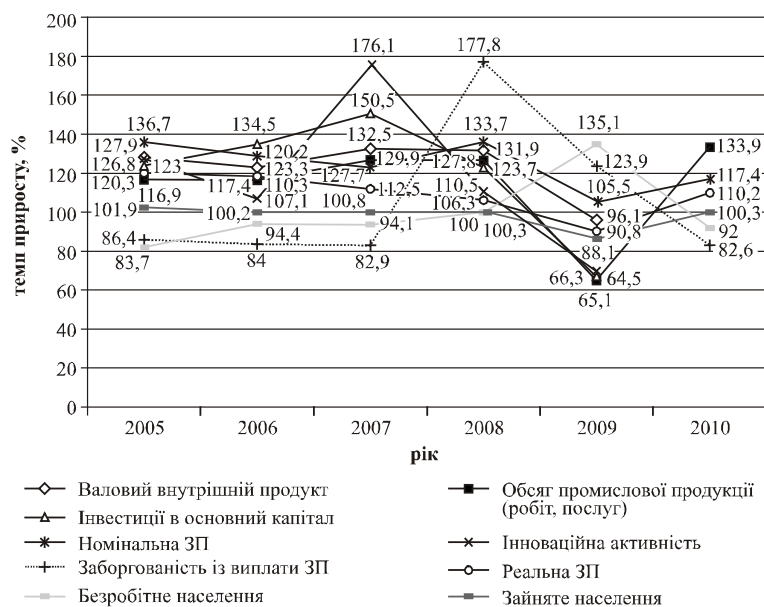


Рис. 1. Порівняння темпів зростання загальноекономічних показників в Україні

Характеристика темпів відповідних показників виробничого розвитку та ринку праці на регіональному рівні, не в повній мірі наслідують загальні тенденції (рис. 2). У Хмельницькому регіоні в кризовий 2008 рік у позитивний бік змінились темпи зростання ланцюга взаємообумовлюючих показників ВВП, інвестиційної та інноваційної активності (рис. 2). Показники регіонального ринку праці зберігають тенденцію інертного розвитку процесів зайнятості та безробіття.

Ситуація економічної кризи в регіоні, для зміцнення конкурентних позицій на ринку, стимулювала підприємства до активного розвитку інноваційної діяльності та пошуку і залучення інвестиційних ресурсів. Процеси забезпечення зайнятості уповільнились, у 2008 році темп зростання зайнятості змінився всього на 0,2 %, а темпи скорочення безробіття зросли на 4,5 %, у 2009 році темп скорочення безробіття змінився темпом приросту на 19,7 %, а темп приросту зайнятості зменшився на 3,5 %.

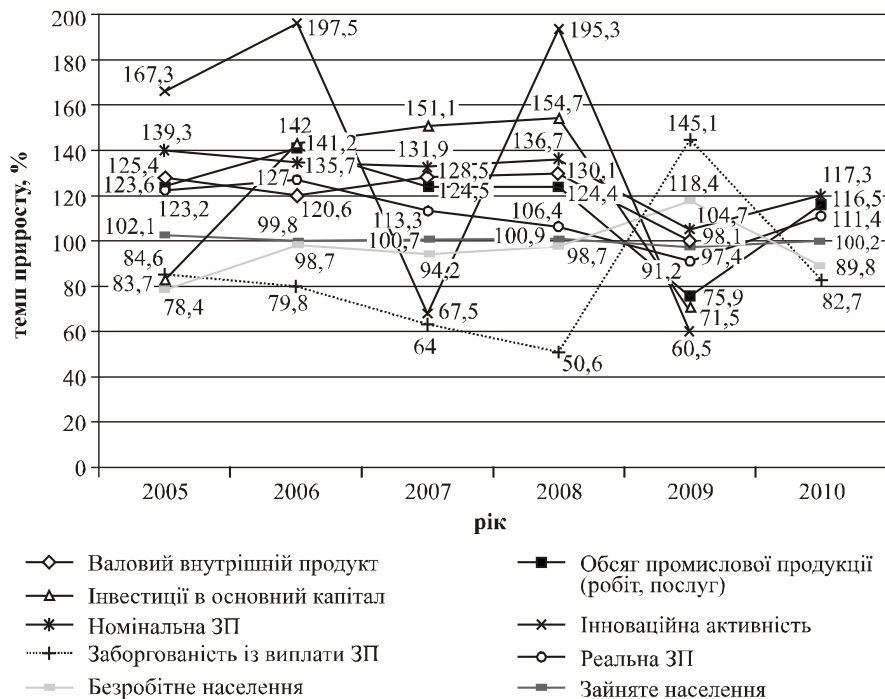


Рис. 2. Порівняння темпів зростання загальноекономічних показників у Хмельницькому регіоні

Ситуація, як на загальнонаціональному, так і на регіональному рівні, складається наступним чином: у 2008 та 2009 роках рівень зайнятості зростає, і рівень безробіття теж зростає, отже певний відсоток найманих працівників знаходиться в секторі неофіційної, неформальної зайнятості. Спостерігається явище «інституціонального розриву» (рис. 3), що є результатом стопору соціально-трудових відносин. Деструктивний інституціональний вплив руйнує логіку взаємозв'язку показників, невідповідність рівня зростання зайнятості та безробіття говорить про збільшення масштабів неофіційної зайнятості та неофіційного ринку праці.

Інституціональний розрив у сфері забезпечення зайнятості викликаний, у першу чергу, деформацією функціонування інститутів регулювання зайнятості.



Рис. 3. Графічне зображення інституціональної деформації «інституціональний розрив»

Штучне збільшення цін порушує нормальний хід відтворення, робить невигідним виробництво. Процес збільшення (зменшення) цін — результат деструктивного впливу штучно сформованих інституцій, виступає важелем широкого спектру політичних, соціальних, економічних трансформацій в суспільстві. Результатом такого втручання є ланцюг суспільних деформацій — відсутність стабільності, недовіри суспільних мас, соціальна паніка, політична невизначеність.

Зростання цін та знецінення доходів населення призводить до дисбалансу: у сфері забезпечення зайнятості та на ринку праці відбувається здешевлення вартості робочої сили, збільшується пропозиція та скорочується попит, активізується вторинний ринок праці. Зростає конкуренція не тільки на зовнішніх, а й на внутрішніх ринках праці, формуються нерівні умови взаємодії роботодавця з найманим працівником.

Порівняльна оцінка індексів показників економічного розвитку в Україні та Хмельницькому регіоні, в досліджуваному періоді, відображає ситуацію відставання індексу реальної заробітної плати від індексів цін у 2005—2010 роках (рис. 1, 2). Порівняння індексів цін виробників промислових товарів з індексами споживчих цін та індексами реальної заробітної плати за період 2005—2010 роки дає наступну картину: включно по 2008 рік індексам цін була характерна тенденція зростання, а індексу реальної заробітної плати навпаки скорочення, в 2009 році скорочення зазнають і індекси цін і реальної заробітної плати, в 2010 році скорочується індекс споживчих цін і складає 109,1 %, а індекси цін виробників промислової продукції та реальної заробітної плати зростають і складають відповідно 118,7 % і 110,2 %.

У Хмельницькому регіоні спостерігається ідентична тенденція щодо співвідношення динаміки індексів цін та індексів реальної заробітної плати в досліджуваному періоді (рис. 2).

Зростання індексів цін виробників промислової продукції впливає на зростання споживчих цін, подорожчання зазнає виробничий процес, відповідно змінюються ціни на продукти загального вжитку. Зниження купівельної спроможності грошової одиниці паралельно з різким зростанням цін призводить до деформації соціально-економічних процесів, інституціональну безвихідь через порушення ланцюгу фінансово-економічних взаємовідносин між фізичними особами, суб'єктами господарювання та органами державної влади.

Інфляція та зростання цін призводить до негативних наслідків не тільки для найманих працівників як споживачів різноманітних благ, а й роботодавців як виробників цих благ. Зростання цін викликає подорожчання виробничого процесу на всіх його рівнях, збільшення витрат, скорочення штату та зменшення рівня оплати праці. Найманий працівник втрачає робоче місце і купівельну спроможність, а отже виробник (роботодавець) втрачає потенційного покупця, втрачає дохід і можливість розширення виробництва, створення нових робочих місць. Ситуація інституціонального обвалу — деформація інституціонального розвитку цінової політики в результаті чого деформація сфери забезпечення зайнятості через розширення неофіційної зайнятості та тіньового ринку (рис. 4).

Обрані для проведення оцінки показники соціального розвитку визначають вихідні параметри рівня життя населення. Заробітна плата через кількісно-якісні характеристики, формуючи ціну робочої сили на ринку праці, впливає на баланс чи дисбаланс попиту і пропозиції та визначає умови розвитку зайнятості населення.



Рис. 4. Графічне відображення інституціональної деформації «інституціональний обвал»

У досліджуваному періоді процеси зайнятості здійснюються на фоні триваючих інфляційних процесів. Зниження величини реальної заробітної плати змушує населення шукати додаткові джерела доходів. Для періоду 2005—2007 років характерною є відносна стабільність темпів приросту показників соціального розвитку як по Україні, так і в Хмельницькому регіоні. Ознакою соціального розвитку в 2008 році є підвищення темпів росту номінальної заробітної плати та скороченням реальної з різким зростанням заборгованості із виплат заробітної плати на національному ринку праці. Регіональні показники віддзеркалюють тенденції, що склалися на національному ринку праці, різницю складає стан заборгованості з виплат заробітної плати, яка в 2008 році в Хмельницькому регіоні продовжує скорочуватися. У 2010 році темпи приросту показників соціального розвитку як в Україні, так і на регіональному рівні переходять у стан позитивного розвитку.

Зростання доходів у періоді сприяє активізація інститутів соціальних виплат населенню. На перший погляд, таку тенденцію можна назвати позитивною, оскільки в результаті повинно відбутись зростання рівня доходів та життя працюючого населення. Ситуацію кардинально змінює скорочення темпів зростання реальної заробітної плати як по країні, так і по регіону, соціальний розвиток відбувається в умовах інфляційних процесів та зниження рівня життя населення.

В якості чинника інституціональних змін на ринку праці виступає невідповідність розмірів реальної та номінальної заробітної плати, що створює ланцюгову реакцію: зниження рівня життя — інфляційні процеси — зростання соціальної напруги та безробіття — підвищення рівня доходів населення — ... у результаті деформації типу «інституціональна петля» (рис. 5).

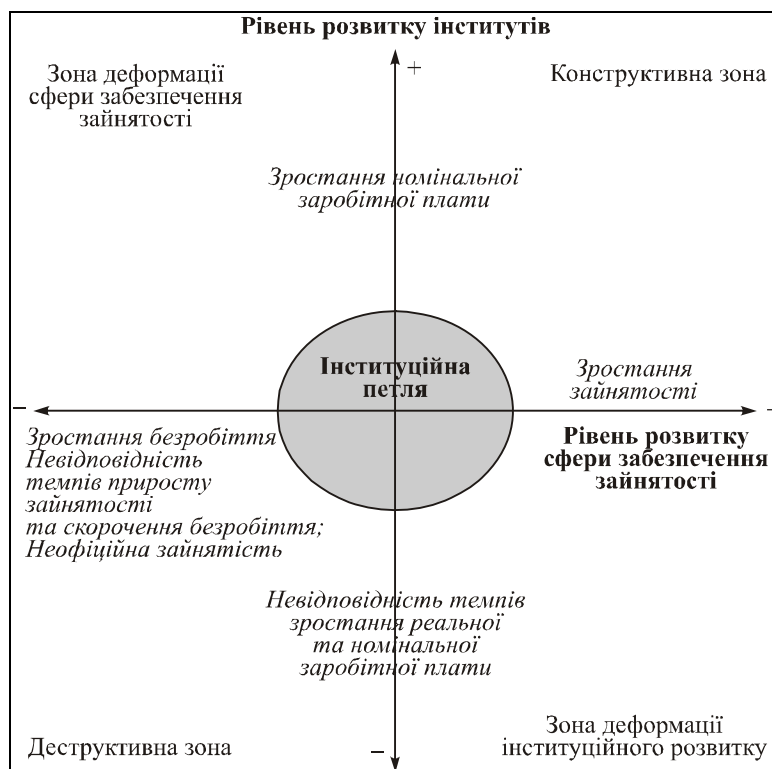


Рис. 5. Графічне відображення інституціональної деформації «інституціональна петля»

Висновки. У результаті проведеної порівняльної оцінки загальноекономічних показників на національному та регіональному рівні, за визначеними векторами інституціонального розвитку процесів забезпечення зайнятості, ми дійшли висновків щодо стану інституціональної архітектури сфери забезпечення зайнятості, та виявили пріоритетні напрямки трансформації деформованих зон.

Загальними ознаками інституціональних деформацій сфери забезпечення зайнятості є невідповідність темпів приросту зайнятості та скорочення безробіття, як наслідок розширення неофіційного ринку праці та деструктивний розвиток інститутів регулювання.

Практичним значенням дослідження є визначення проблемних зон та пріоритетів трансформації інституціональної архітектури сфери забезпечення зайнятості, виходячи з наявних інституціональних деформацій.

Проблема забезпечення зайнятості пов'язана з інвестиційною кризою, в умовах хронічного недоінвестування виробництва технічне переобладнання стає недосяжним. Результатом такої інституціональної деформації є використання недостатньо гнучких технологій, що сприяє накопиченню надлишкової робочої сили.

Інфляція призводить до того, що грошові доходи (як населення, так і підприємств, і держави) фактично зменшуються, що визначається розходженнями між номінальним і реальним доходом. Падіння рівня життя населення найбільш помітно в процесі подолання інфляції, оскільки індексація та інші методи захисту населення від інфляції стосуються грошових доходів і не впливають на дефіцит товарів і послуг.

Ефективність функціонування національної економіки значною мірою залежить від рівня соціально-економічного розвитку регіонів, які на сьогодні відзначаються суттєвою галузевою, територіальною та функціональною диференціацією. Саме з цих причин виникає гостра необхідність розробки політики розвитку для кожного окремо взятого регіону країни.

З метою трансформації інституціональних деформацій ланки «працевлаштування» сфери забезпечення зайнятості вважаємо доцільним встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств усіх форм власності, на яких створюються нові робочі місця та надання державної підтримки підприємствам у депресивних регіонах та малих містах за умови створення нових та збереження ефективно функціонуючих робочих місць.

Для ланки «зайнятості» актуальною є підтримка самостійної зайнятості населення та стимулювання підприємництва, посилення мотивації легальної продуктивної зайнятості. Детінізація відносин забезпечення зайнятості через посилення державного контролю за дотриманням законодавства полегшить процедуру вивільнення та надасть необхідні гарантії соціального захисту.

Література

1 Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за редакцією академіка НАН України В. М. Гейця, Інститут економічного прогнозування, НАН України. — К.: Фенікс, 2003.

2 Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009—2011 роки [електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article>

3 Піщуліна О.М. «Інституціональні пастки» функціонування ринку праці в Україні // Стратегічні пріоритети. — 2009. — № 4 (13). — С. 140—146.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2011 р.

ОСОБИСТІТЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті викладено соціально-психологічні особливості управління розвитком особистості людини в різних концептуальних підходах. Обґрунтовано необхідність використання акмеологічних знань у процесі управління функціонування й розвитку особистості людини.

В статье изложены социально-психологические особенности управления развитием личности человека в разных концептуальных подходах. Обосновывается необходимость использования акмеологических знаний в процессе управления функционированием и развитием личности человека.

In article are described social-psychological features of human person development management in different conceptual approaches. The necessity of acmeological knowledge usage is grounded in the process of human person development, management and functioning.

Ключові слова: Акмеологія, самоменеджмент, проблема, людина, людські ресурси, потенціал.

Ключевые слова: Акмеология, самоменеджмент, проблема, человек, человеческие ресурсы, потенциал.

Key words: Acmeology, self-management, problem, human resources, potential.

Вступ. У концепціях управління персоналом, що використовуються в Україні, не враховуються вимоги часу, пропонувані до розвитку персоналу, особливостей особистості людини й це стримує прогресивний розвиток політичної, економічної й соціальної сфери.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження особистості в системі управління персоналом. Завданнями даної статті є висвітлення соціально-психологічних особливостей управління розвитком особистості людини, а також обґрунтування необхідності використання акмеологічних знань у процесі управління розвитком особистості людини.

Результати дослідження. У менеджменті використовується достатня кількість термінів, що відображають участь людей у суспільному виробництві: трудові ресурси, людські ресурси, людський фактор, кадрова політика й ін. Виділяючись як основа людини, вони розкривають різні аспекти проблеми управління персоналом і підходи до її рішення. Пропонуємо розглянути деякі сучасні концепції стратегії управління персоналом.

Російський учений в області менеджменту Л. І. Євєнко вважає, що відбулася зміна чотирьох концепцій ролі кадрів у виробництві [7, с. 23—25].

1. Використання трудових ресурсів (з кінця ХІХ ст. до 60-х рр. ХХ ст.). Людина у виробництві розглядалася лише з економічних позицій, де вона була трудовим ресурсом організації, а її функція — праця, вимірялася витратами робочого часу й зарплатою.

2. Управління персоналом (з 30-х рр. і в деяких країнах до останнього часу). Науковою основою цієї концепції була теорія бюрократичних організацій. Людина розглядалася через формальну роль — посаду, а на виробництві вона реалізувала одну з функцій (наприклад: маркетингу, управління персоналом і т.п.). Управління здійснювалося адміністративно.

3. Управління людськими ресурсами. Людина стала розглядатися не як посада (елемент структури), а як непоновлюваний ресурс — елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів (трудова функція, соціальних відносин, стану працівника) [7]. Ця концепція використовується фрагментарно більше 30 років і в роки перебудови одержала поширення в «активізації людського фактору». Однак, за нашою оцінкою, в багатьох посібниках з управління персоналом ця концепція пояснюється не зовсім правильно. Суть цієї концепції в діагностиці природних задатків людини й наданні можливості людині їх використати у сфері виробництва. У цьому випадку людина реалізує вищу потребу (за А. Маслоу) у самореалізації й одержує максимум задоволення від роботи. Як показує досвід, використання цієї концепції у сфері виробництва й послуг в економічно розвинених країнах показник економічний ефект у цьому випадку прирівнюється до 100 % прибутку. Як встановлено дослідженнями генетика П. Єфроїмсона, навіть невелика країна, наприклад, з п'ятьма мільйонами жителів, але яка домоглася розвитку й реалізації 10 % своїх потенційних геніїв, за піввіку залишить за собою в сто разів більш населену країну, але яка зберігає в силі бар'єри їхнього розвитку [10, с. 27—28]. Це підтверджується досвідом раніше слаборозвинених держав — Південної Кореї, Сінгапуру, Тайваню й ін.

На кафедрі «Управління персоналом» у МАУП, яка очолювалася Г. А. Дмитренко, було зроблено спробу готувати фахівців з діагностики здатностей персоналу, але вони не знайшли реалізації на практиці. На сьогодні в Україні дуже незначне число власників готові вкладати кошти в розвиток персоналу. За завданням Європейського Союзу на території ряду країн СНД у 2002 році були проведені дослідження, у результаті яких отримані прогнози: Україна в 21 столітті не буде конкурентоспроможною. Причина — ми не вкладаємо кошти в розвиток персоналу, а діяльність кадрових служб обмежується виписуванням розпоряджень про відрядження й ведення діловодства. Бачачи нашу неміч вони нам навіть розробили у вересні 2002 року посібник у допомогу керівнику, що називається «Методичне керівництво для менеджерів по оцінці потреб у навчанні й розробці програм».

Треба сказати, що країни Заходу «вийшли» на цю концепцію емпірично. Вони вкладають гроші в розвиток не тому, що вони добрі, а тому що вміють їх рахувати й виявили необхідність розвивати в менеджерів розумові здібності [9, с. 351—375].

У Росії на сьогодні використовується акмеологічний підхід до досягнення вершин особистого й професійного розвитку персоналу. Розроблено науку «Акмеологія», захищені десятки дисертацій, але їхній досвід ми використовуємо не достатньо.

4. Четверта концепція називається: «Управління людиною». Відповідно до цієї концепції, людина — це головний суб'єкт організації й особливий об'єкт управління, що не може розглядатися як «ресурс». Суть цієї концепції, на наш погляд, у тому, що людина — біосоціальна й духовна система, що самопрограмується та самоуправляється. Це помітив Д. Карнегі й переконливо показує у своїх роботах, що змусити людину щось зробити не можна, що необхідно створити умови й вона сама собою буде управляти, вирішуючи відповідне завдання. Основа цієї концепції тісно пов'язана з концепцією всебічного розвитку особистості, створеною радянськими філософами (Л. А. Зеленовим й ін.). Основоположниками даної концепції вважаються японські менеджери К. Мацусіта, А. Моріта. На їхню думку, стратегія і структура організації повинна будуватися виходячи з бажань і здатностей людини.

Виходячи з цієї теорії й наших концептуальних положень людину необхідно навчати самоменеджменту.

Академік РАО А. А. Деркач і професор О. С. Анісімов вважають [1, с. 8—11], що для того, щоб ввести об'єкт акмеології необхідно розглядати життєвий шлях людини, починаючи від її народження й умов народження, самого факту народження через дозрівання, ріст, оформлення в дорослу людину до поступового відходу від активної діяльності, старіння й смерті.

У цьому плані, якщо розглянути життєвий шлях з погляду сумарного психофізичного «життєвого потенціалу», можна спрощено зафіксувати безумовне швидке збільшення життєвого потенціалу в початковий період, його стабілізацію в середині й вгасання наприкінці (рис. 1).

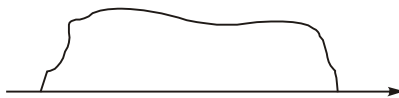


Рис. 1. Життєвий шлях з погляду сумарного психофізичного «життєвого потенціалу».

Якщо психофізичну єдність розшарувати і виділити психічну ланку, розглядати енергетичну характеристику (наприклад, «тонкі» енергії), то можна прийти, на їхню думку, до іншої кривої (рис. 2).

Це пояснюється придбанням досвіду, його осмисленням, розвитком механізмів самосвідомості, самовизначення й ін. Для простоти будемо прояв і зміну життєвого потенціалу вважати основним показником життя людини. У процесі життя відбувається накопичення життєвого потенціалу й можна особливо виділити мікроперіод максимального життєвого потенціалу (рис. 2).



Рис. 2. Виділення вершини розвитку потенціалу людини

Якщо діагностика природних задатків людини виявилася правильною і кадрова служба надала людині умови для самореалізації її потенціалу, виникає точка («акме») вершина особистісного й професійного розвитку, показано на рис. 2. Як показує аналіз практики реалізації кар'єрних цілей, на цій вершині людина і приносить максимальний прибуток організації. Уміння такого «використання» людського ресурсу спонукає в економічно розвинених країнах, уже більше 20 років призначати на вищі посади в управлінській ієрархії фахівців в області персоналу. Першим, як відомо, був президент фірми «Форд» Лі Яккока.

Залежно від типу діяльності нарощування потенціалу, професіоналізму має можливість і відриватися від впливу динаміки життєвого потенціалу. Однак внутрішня залежність зазначених потенціалів у професійній діяльності й життєдіяльності людини проявляється через розвиток усіх психофізичних механізмів в умовах здійснення діяльності, яка є максимально відповідальною перед суспільством і особистістю.

Емпірична фіксація феноменів досягнення вершини свого життєвого потенціалу, його зовнішнього прояву, закінчення росту потенціалу професіоналізму досить властива будь-якій людині, що має схильність до самопостереження. Чим більш розвиненим є механізм самоусвідомлення, чим більш чутливою є людина до зовнішніх оцінок її вчинків, способу життя, життєвого шляху, професійної поведінки, чим гостріша ситуація порівняння вчинків різних людей, рішення тих самих життєвих і професійних завдань, чим більш значима для оцінююча можливість більш досконалої дії, більш високого результату й т.д., тим швидше, тонше, багатше зовнішні й внутрішні емпіричні фіксації феноменів акмеологічного типу [1, с. 11].

Вищі прояви життєвого потенціалу людини спираються на попередній процес дозрівання, накопичення життєвого потенціалу й на шлях становлення всіх вищих психічних функцій. На шляху змін і розвитку особистісні механізми з'являються раніше, ніж настає акмеологічно значимий період. Тому охарактеризуємо лінію ускладнення поведінки й механізмів людини, виділяючи специфіку особистісного механізму.

У психології використовують розрізнення трьох великих типів поведінки людини й відповідних інтегральних суб'єктивних характеристик. Це індивід (індивідуальна поведінка), суб'єкт (суб'єктивна поведінка) і особистість (особистісна поведінка) [1, 2, 6]. Для індивідної форми характерна логіка задоволення індивідуальної потреби. Суб'єктивна форма поведінки є складною й результатом тривалих трансформацій індивідуальної життєдіяльності в умовах соціокультурного характеру (соціальних процесів, розвиненої мови, рівня складності розумової комунікації й спілкування). Діагностика, прогнозування і проектування циклів у придбанні здатності до суб'єктної поведінки є необхідними передумовами переходу надалі до особистісної поведінки.

Особистісний тип поведінки спирається на здатність до суб'єктної поведінки (коли людина визнає норми соціуму і їх виконує) і перевершує останній у зв'язку з іншим відношенням до утруднень у дії. Особистість схильна до проблематизації норми, до знаходження більш досконалих норм до використання рефлексії для виявлення дефектів у нормуванні й переходу до нового нормування й т.п.

Інакше кажучи, особистість не протиставляється соціально значимому досвіду й спирається на нього, але вважає цей досвід менш досконалим. Тому в основі особистісної поведінки лежить ідеал і цінності досконалості, реалізовані в умовах конкретної практики діяльності.

Особистісна поведінка проявляється й у спілкуванні, у комунікації, у самовизначенні, у протіканні рефлексивних процесів і т.п. Особистісний тип реагування починається з модифікації норми, що вимагає інших здатностей і готовності їх модифікувати. Розвиток своїх здатностей під необхідність більш надійної реалізації норми відноситься до варіанту вольової поведінки. Масштаб особистості залежить від соціально-культурної значимості змін норми діяльності, від глибини трансформацій здатностей, що забезпечують вихід на нові можливості в адекватній реалізації безлічі норм діяльності.

Особистість максимально розвиває свою рефлексію, здійснюючи перехід від досуб'єктних і суб'єктних форм до вищих форм рефлексії. Якщо досуб'єктні форми рефлексії були переважно неусвідомленими й припускали зіставлення образів ситуації з образом потреби, виявлення потребово значимого як основи мотивації або виявлення відсутності потребово значимого, то в суб'єктній організації рефлексії поряд із цим формується нормативна форма мотиву, концептуальна форма образу ситуації й, якщо це необхідно, ціннісна форма потреби.

У суб'єктній формі рефлексії системоутворюючим виступає нормативна ланка, що витісняє мотив, але використовує ситуативно-предметне представлення й концептуальне представлення як підставу для норми й ціннісне представлення як підстава норми.

В особистісній формі рефлексії нормативне представлення розширюється на конкретну (для реалізації) частину й абстрактну частину (стратегія), що дозволяє провести інноваційну ініціацію. Більш специфічною ланкою стає проблематизація, у якій концептуальне представлення розглядаються як засіб для виявлення можливої недосконалості норми й побудови стратегії. Ціннісне представлення також використовується для проблематизації як стратегії, так і більш конкретної норми, а також для вибору з набору концепцій найбільш відповідного ціннісному самовизначенню. Сама орієнтація на новизну, наявність соціокультурних цінностей, відповідальність перед соціокультурним середовищем викликають максимальний розвиток свідомості й самосвідомості, що у своєму застосуванні концентрується в процедурі проблематизації. З'являється загальна структура рефлексивної свідомості.

Розчленування нормативної частини простору рефлексивної свідомості супроводжується переходом до розкладання концептуальної частини на змінну власне концептуальну і поняттєво-категоріальну, котра є системою засобів побудови багатьох концепцій. У свою чергу, ця система засобів вимагає правил її застосування в

побудові концепцій, аж до самих абстрактних, логічних правил. Залучення розумової культури, що базується на правильному оперуванні понять і категорій, на їхньому спеціальному конструюванні, забезпечує особистості максимальну інтелектуальну міць у проблематизації й депроблематизації. Формування ж у собі систем цінностей як засобів граничного самовизначення, уміння правильно ними користуватися, що опирається на додаткову побудову інтегральної картини світу, забезпечує особистості максимальну душевно-духовну міць у проблематизації й депроблематизації.

Завершуючи характеристику особистості людини і її проявів, слід зазначити ще про одну складність аналізу. Людина має весь набір механізмів і всіх рівнів розвитку суб'єктивності в силу саме соціокультурного середовища й природи психіки. Тому важливо визначити системоутворюючі характеристики, що визначають провідний характер дії того або іншого рівня, того або іншого механізму. Суб'єктні й особистісні прояви можуть бути помітні і в індивідуальному типі суб'єктивності, так само як суб'єктні й індивідуальні прояви в особистісному типі суб'єктивності.

Позаіндивідуальна значимість акме людини здобувається за рахунок величезної мобілізації вихідного індивідуального самовираження, пошуку всіляких способів і засобів посилення індивідуального потенціалу, вироблених у суспільстві, культурі, професії. Отже, окрема людина, стаючи суб'єктом, збільшує показники свого акме, а стаючи особистістю відкриває додаткові можливості його збільшення. Тому сполучення втримання досягнень і можливостей, розроблених у суспільстві, культурі, професії, із внесенням додаткових можливостей визначається особистісним самовизначенням, у реалізації запитів суспільства, культури, професії, завдяки чому людина й приходить до вищих досягнень. Ми запропонували лише саму перспективу спостереження за кроками в придбанні людиною все більших можливостей у переходах від суб'єктивності до особистісних проявів.

Особливу роль при цьому грає динаміка енергетики організму. Процеси суб'єктивних проявів пов'язані з напруженням рефлексивного відношення до себе й до своєї поведінки. Якщо прийняти гіпотезу про вібраційний устрій усього й одиниці процесів як цикл (прямий, що розширюється, звужується...), координованість різних вібрацій, циклів вимагає від людини включеності в середовище і в універсум у цілому. Особистість, у силу її схильності до інновацій, більшою мірою намагається відкритися всім зовнішнім зв'язкам, утягує всі енергетичні можливості організму. Особистісно орієнтовані люди схильні до освоєння технік психорегуляції, рефлексивної самоорганізації й інших психотехнік. Інтуїтивні верстви психофізичної сутності людини проявляються на цьому шляху. Не дивно, що налагоджені відносини між усвідомленими і неусвідомлюваними верствами психіки дозволяють регулювати трансформації навіть на фізіологічному й біофізіологічному рівні, підходити до глибоких рівней, на яких базується ціле організму. При такій налагодженості небезпечним стає й неакуратне володіння мовою, маніпулювання станами психіки. Чим більш систематичним є самовизначення у бік вищих досягнень і самопроявів, тим більше важливо враховувати загальну енергетичну основу організму й середовища.

Висновки. Підхід до дослідження ролі кадрів у виробництві на основі перерахованих вище чотирьох концепцій, де проблема управління персоналом аналізується з погляду постулатів «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управління, показує, що майбутнє за самоменеджментом і акмеологічним підходом.

Особистість людини як об'єкт соціально-психологічного управління представляється найбільш складною системою, являє собою вінець еволюції (якщо ми визнаємо вірним еволюційний підхід до походження людини), характеризується більшою культурною, соціально-психологічним розмаїттю й вимагає (відповідно до закону необхідної розмаїтості, відкритого кібернетиком Ешбі) відповідної системи управ-

ліній. Через те, що система соціального управління створена самою людиною, споконвічно вона не відповідає «розмаїтості» людини (якщо, звичайно, ми маємо справу з людиною, а не з біойдом), ми фіксуємо, що вона повинна створити умови для управління функціонуванням і розвитком особистості самої людини. Це принципово міняє роль і місце в системі освіти такої дисципліни, як «самоменеджмент».

Література

1. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии. — М. — Новгород, 1995. — 272 с.
2. Анисимов О. С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М.: Экономика, 1991.
3. Апанасенко Г. Л. Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. — М.: Петрополис, 1992. — 123 с.
4. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. — М.: Политиздат, 1981. — 432 с.
5. Бердяев Н. А. О назначении человека. — М.: Республика, 1993. — 383 с.
6. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. — М.: Изда-во РАГС, 2000. — 538 с.
7. Управление человеческими ресурсами: стратегия и тактика: Тезисы доклада на международной конференции 26—28 апреля 1996 г. — Алма-Ата, 1996. — 91 с.
8. Колтаков В. М. Самоменеджмент. — «Видавничий дім «Персонал», 2008. — 528 с.
9. Психологическая работа с персоналом. — СПб.: ПИТЕР, 2001. — 509 с.
10. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. — М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. — 336 с.
11. Эшби У. Р. Конструкция мозга: Происхождение адаптивного поведения / Пер. с англ. — М.: Иностран. лит., 1962. — 398 с.

Стаття надійшла до редакції 21.04.2011 р.

УДК 331

Мачула Г. І.,
Донецький національний університет

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У СТАБІЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНОВИЩА В УКРАЇНІ

У статті розглянуто один з основних чинників науково-технічного і соціально-економічного розвитку країни — стан освіти в Україні, що забезпечує зростання продуктивності праці, пом'якшення нерівності на ринку праці, а отже — зростання якісного рівня суспільства. Стаття містить аналіз проблем сучасної системи освіти та напрями їх вирішення.

В статье рассматривается один из основных факторов научно-технического и социально-экономического развития страны — состояние образования в Украине, что обеспечивает рост производительности труда, смягчение неравенства на рынке труда, а значит — повышению качественного уровня общества. Статья содержит анализ проблем современной системы образования и направления их решения.

In article is considered one of the main factors of scientific-technical and socio-economic development of the country — the state of education in Ukraine, which provides growth of labour productivity, reduction of inequality in the labour market, and thus increase the quality level of the company. The article contains the analysis of problems of the modern education system and ways of their decision.

Ключові слова: Освіта, ринок праці, продуктивність праці, соціально-економічний розвиток, професійна підготовка, глобалізація.

Ключевые слова: Образование, рынок труда, производительность труда, социально-экономическое развитие, профессиональная подготовка, глобализация.

Keywords: Education, labour market, labour productivity, the economic and social development, vocational training, globalization.

Вступ. Теорією людського капіталу переконливо доведено, що інвестиції в розвиток персоналу дають високий і стабільний економічний і соціальний ефект. Інтереси роботодавця вимагають підвищення кваліфікації працівників, вмотивованості, творчого ставлення їх до роботи, а цього можливо досягти лише на базі постійного підвищення якості трудового життя та неперервного професійно-кваліфікаційного зростання персоналу. Тому зростання ролі людського капіталу як визначального чинника конкурентоспроможності виробництва стає, за сучасних умов, основою для зближення економічних інтересів роботодавців та найманих працівників.

Освіта є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вона також виступає гарантом індивідуального розвитку, плекає інтелектуальний, духовний та економічний потенціали суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми освіти в сучасних умовах розглянуті такими вченими, як Н. Лук'янченко, Е. Лібанова, О. Мовчан, Е. Суїменко, О. Грішнова та ін.

Постановка завдання. Дослідити стан освіти як основного чинника науково-технічного і соціально-економічного розвитку України, що забезпечує зростання продуктивності праці, пом'якшення нерівності на ринку праці, а отже — зростання якісного рівня суспільства.

Результати дослідження. У розвинутому світі значення освіти як найважливішого чинника формування нового якісного рівня суспільства й економіки збільшується внаслідок зростання впливу людського капіталу на ці процеси. Надаючи пріоритетного значення розвитку національної освіти та професійної підготовки, нарощуючи інвестиції в своїх громадян, країна може в порівняно короткий термін вийти на передові позиції у світовій економіці. Яскравим підтвердженням цього є досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають істотних природних багатств, а також країн із зруйнованою в ході війн економікою (Тайвань, Корея, Японія, Німеччина). Стратегія їх розвитку будувалася у розрахунок на людський капітал — найважливішу складову науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання. Саме така стратегія забезпечила високу динаміку економічного розвитку і вражаючі соціальні результати.

Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, учені встановили, що підвищення рівня освітньо-професійної підготовки неминуче приводить до зростання продуктивності праці. Напрями впливу освіти на продуктивність праці базуються на тому, що:

1) Освіта та професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини. Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої становлять вищу цінність, і тому вона краще оплачується. Отже, зростання кваліфікації і рівня освіти зайнятого населення підвищує продуктивність праці в економіці.

2) Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість; підвищує чутливість людей до нових економічних і наукових ідей та технічних розробок, у зв'язку з чим скорочується лаг часу між відкриттям та його широким застосуванням, що стимулює економічне зростання.

3) Освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, а й швидкість, з якою вони здійснюються. Прискорення темпів науково-технічного прогресу підвищує суспільну продуктивність праці [1, с. 70—71].

Як активний чинник людського розвитку система освіти та професійної підготовки вирішує такі надважливі завдання:

- нагромадження людського капіталу, що збільшує доходи та розширює економічні можливості як окремої людини, так і країни в цілому;
- сприяння поширенню культури, духовності, демократії тощо, а отже, розширенню можливості вибору в усіх сферах людського життя;
- пом'якшення нерівності на ринку праці і в економічній діяльності загалом;
- розширення можливостей зайнятості і зростання її продуктивності;
- перенавчання і трудова реабілітація працівників, які залишилися без роботи у зв'язку зі структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом;
- акумуляція потенційно незайнятої молоді в системі стаціонарної освіти;
- поліпшення екологічної ситуації за рахунок екологічної спрямованості навчання на всіх рівнях.

Українська система освіти також може і має виконувати роль визначального чинника соціально-економічного розвитку. Однак для цього необхідні певні передумови: орієнтація на цілі людського розвитку; чіткі стратегічні пріоритети суспільства загалом і освіти зокрема; широка підтримка громадськістю активної освітньої політики; відновлення відповідальності і провідної ролі держави у сфері освіти; глибока і всебічна модернізація освіти з виділенням необхідних для цього ресурсів і створенням механізмів ефективного їх використання.

Освітня політика України, відображаючи національні інтереси у цій сфері та орієнтуючись на ідеали людського розвитку, має водночас враховувати загальносвітові тенденції розвитку, що зумовлюють необхідність суттєвих змін у системі освіти та професійної підготовки і виявляються в наступному:

- прискорення темпів розвитку суспільства, розширення можливостей політичного, соціального й економічного вибору, що викликає необхідність підвищення рівня готовності громадян до такого вибору;
- перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, економіки знань, за яких визначальним чинником конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства й держави в цілому стає інтелектуальний потенціал людини, що висуває нові вимоги стосовно його розвитку до системи освіти;
- зростання ролі людського капіталу, який у розвинутих країнах становив 70—80 % національного багатства і є об'єктом найвигідніших інвестицій, що зумовлює інтенсивний, випереджальний розвиток освіти як молодого покоління, так і дорослих;
- глобалізація економіки і суспільного життя, розширення масштабів міжкультурної взаємодії, входження України до Європейського освітнього простору в межах Болонського процесу, що вимагає, зокрема, універсалізації й стандартизації соціально-економічних понять, індикаторів та методів навчання, розвитку чинників мобільності, комунікабельності й толерантності;
- зростання масштабів глобальних проблем, які можна вирішити лише шляхом співробітництва в межах міжнародного співтовариства в результаті підвищення загального рівня відповідальності, освіченості й культури громадян, що потребує формування сучасних знань і мислення молодого покоління;
- динамічний розвиток економіки, загострення конкуренції, скорочення сфери малокваліфікованої праці, глибокі структурні зміни в зайнятості, що зумовлюють постійну необхідність підвищення професійної кваліфікації працівників, їх перепідготовки, самовдосконалення, зростання рівня професійної мобільності [5, с. 125—136].

У зв'язку з тим, що зростаюча роль освіти в нашому суспільстві обумовлена не лише потребами людського розвитку, й такими більш прагматичними чинниками, як

науково-технічний прогрес, наростаюча міжнародна конкуренція на фоні глобалізації та технологізації розвинутих країн, сучасна освіта в Україні повинна забезпечити:

- високий рівень загальної грамотності населення (в тому числі, технічної і технологічної);
- необхідний рівень знань і розуміння в галузі національної культури;
- можливість кожному громадянину отримати таку професійну підготовку, яка дасть можливість досягти гідного рівня життя;
- необхідний рівень освіченості населення у життєво важливих питаннях
- особистого існування та розвитку.

До найважливіших особливостей потрібної в майбутньому системи освіти належать: фундаменталізація освіти, що значно підвищить її якість; випереджальний характер системи освіти; розвиваюча орієнтація освіти; більша доступність освіти для населення. Формалізовано проблеми сучасної системи освіти та напрями вирішення їх на шляху створення нової системи освіти зображено на рис. 1.



Рис. 1. Проблеми сучасної системи освіти та напрями їх вирішення

Фундаменталізація освіти передбачає її орієнтацію на вивчення основних законів природи й суспільства, а також призначення людини у цьому світі. Одним з основних способів досягнення фундаменталізації освіти є забезпечення пріоритетності інформаційних складових у перспективній системі освіти людей, яким належить жити і працювати в інформаційному суспільстві, де визначальну роль будуть відігравати фундаментальні знання про інформаційні процеси в природі та нові інформаційні технології.

Одна з головних проблем сучасної освіти в Україні пов'язана з неадекватністю її рівня якості та змісту стратегічній спрямованості постіндустріального розвитку світової цивілізації, безпрецедентним темпам розвитку взагалі. Суть проблеми полягає в тому, що і зміст, і можливості вітчизняної освітньої системи суттєво відстають від світових реалій, особливо від тенденцій дедалі ширшого використання наукоємних технологій та інформаційних ресурсів суспільства, досягнень у галузі інформатики й електроніки, комп'ютерних інформаційно-телекомунікаційних систем тощо.

Основною причиною, що стримує прогресивний розвиток освіти та професійної підготовки в нашій країні, є низький попит на висококваліфіковану працю в умовах тривалого надлишкового кон'юнктури ринку праці, нестабільності економічного розвитку, відсутності чітких економічних пріоритетів. Стратегічним завданням держави у цьому напрямі є забезпечення умов для ефективного використання й адекватної оцінки висококваліфікованої праці: збереження існуючих та створення нових робочих місць висококваліфікованої праці, створення передумов для впровадження на підприємствах усіх секторів економіки виваженої, успішної й ефек-

тивної концепції підвищення якості робочої сили. Такими передумовами мають бути конкретні цілі економічної політики та підприємницької діяльності, оновлення виробництва, орієнтація на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих.

Економічне пожвавлення останніх років має знаменувати принципово новий етап розвитку нашої країни, курс на перехід до інноваційної моделі розвитку економіки на базі пріоритетного розвитку і якнайширшого використання досягнень науки, техніки і технологій, входження до глобального інформаційного співтовариства. Необхідно виділити кілька пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки і технологій в Україні [3, с. 193].

Реалізація такої стратегії вимагає і відповідної переорієнтації системи освіти як основного чинника науково-технічного і соціально-економічного відродження країни, для чого, передусім, необхідно:

- на базі наукових і освітніх центрів країни створити інтегровані наукові, науково-технічні й науково-освітні структури, орієнтовані на проведення наукових досліджень і розробок та на підготовку спеціалістів з пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки і технологій;
- переглянути державні освітні стандарти, типові програми і базові навчальні плани на всіх рівнях системи освіти з метою їх адаптації до нового стратегічного курсу розвитку країни;
- здійснити підвищення кваліфікації або й і перепідготовку викладачів з урахуванням нової орієнтації змісту освіти;
- розширити підготовку наукових кадрів найвищої кваліфікації (кандидатів та докторів наук) для науково-дослідної і педагогічної роботи в системі освіти.

Глобальна інформатизація суспільства стає сьогодні визначальною тенденцією і ключовим чинником розвитку цивілізації. Сформувався й стрімко розвивається інформаційний сектор світової економіки, який забезпечує найвищу прибутковість вкладеного капіталу. Останнім часом у цей сегмент ринку успішно ввійшли такі країни, як Індія, Малайзія, Угорщина, Польща, Китай, але, на жаль, не Україна.

Разом з тим, створення вітчизняної індустрії програмного забезпечення для інформаційних технологій могло б стати одним з найперспективніших напрямів соціально-економічного розвитку на найближчі десятиріччя. Робота лише в цьому одному напрямі, який, до того ж, не вимагає значних капіталовкладень, через кілька років дасть можливість Україні забезпечити обсяги продажу, порівнянні з сьогоднішніми обсягами експорту металу. Визначальну ж роль у розвитку цієї галузі в Україні має відіграти вітчизняна система освіти. Для цього необхідно:

- організувати підготовку необхідної кількості спеціалістів у галузі розробки програмного забезпечення для інформаційних технологій, яка б за якістю відповідала сучасному міжнародному рівню;
- створити в системі вищої освіти України спеціалізовані навчальні заклади і факультети для підготовки висококваліфікованих спеціалістів в галузі інформатики, інформаційних технологій, програмного забезпечення для них, а також наукових кадрів для проведення досліджень у цій галузі;
- випереджальними темпами здійснити інформатизацію самої системи освіти, яка має стати основою не лише для розвитку інформаційної економіки, а й для інформатизації усього суспільства [2, с. 50].

Серйозною проблемою, без вирішення якої досягти позитивних результатів ні в економічному, ні в соціальному розвитку, є в Україні забезпечення доступності освіти усіх рівнів для кожного, хто хоче і здатен її здобути. Цю проблему слід вирішувати як за рахунок розширення і демократизації джерел фінансового забезпечення освіти, так і за рахунок використання можливостей дистанційного навчання

та самоосвіти із застосуванням перспективних інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Висновки. Бурхливі процеси науково-технічного розвитку, ринкових перетворень, глобалізації соціально-економічного життя, що активізувалися впродовж останніх років, вимагають адекватної реакції і цілеспрямованої трансформації системи освіти, і передусім, вищої. Вимоги ринку праці, який швидко глобалізується, загальноосвітні тенденції розвитку освітньої діяльності визначають шляхи вдосконалення освітньої системи України у напрямі євроінтеграції, приєднання до Болонського процесу.

Слід виділити такі основні напрями вдосконалення науково-освітнього процесу. По-перше, іманентною ознакою вищої освіти має бути тісне переплетення навчального і наукового процесів, вища освіта повинна ґрунтуватися на наукових дослідженнях, наукова робота має проводитись на високому рівні і органічно інтегруватись у навчальний процес. По-друге, важливим завданням розвитку освіти в контексті сучасних вимог є впорядкування робочих навчальних планів як за змістом, зорієнтованим на нові потреби людини і ринку праці, так і за структурою навчальних планів як за змістом, зорієнтованим на нові потреби людини і ринку праці, так і за структурою навчальної роботи з орієнтацією на розвиток творчості та самостійності. Це потребує реструктуризації навчального навантаження студента в бік збільшення частки самостійної роботи, реального розширення форм та поглиблення змісту індивідуальної навчальної і наукової роботи, забезпечення адекватного і справедливого її оцінювання. По-третє, важливим аспектом «цивілізації» та демократизації навчального процесу має стати також забезпечення повної інформованості інформованості студентів, абітурієнтів, учнів і їхніх батьків про зміст навчальних планів програм, про їхні права і можливості, соціальний захист тощо.

Перехід країни до соціально орієнтованої ринкової економіки зумовлює реформування освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до розвитку творчих здібностей, докорінному поліпшенню професійної та загальноосвітньої підготовки спеціалістів. Першочергова реалізація цих важливих завдань є передумовою не лише успішного входження до Європейського освітнього простору, а й головне — ефективного формування й використання людського капіталу України, визначального чинника її соціально-економічного розвитку.

Таким чином, освіта є визначальним інститутом людського розвитку не лише тому, що рівень освіти населення безпосередньо впливає на рівень людського розвитку, а передусім тому, що досконала освіта зумовлює розширення можливостей людей в усіх сферах життя, а, отже, і підвищення ефективності усіх видів людської діяльності. Важливою передумовою гармонійного і сталого людського розвитку в Україні є вдосконалення системи освіти як активного чинника стабілізації соціально-економічного становища.

Література

1. *Гришнова О. А.* Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи. Науково-практичний журнал. № 3—4 (22—23). — Полтава. — 2002. — С. 69—72.
2. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире. По заказу ПРООН. — М.: Издательство «Весь мир», 2004. — 312 с.
4. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учебное пособие под ред. В. П. Колесова и Т. Маккинли. — М.: Права человека, 2000. — 464 с.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. — 623 с..

Стаття надійшла до редакції 23.05.2011 р.

ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто внутрішньоорганізаційні фактори ефективного функціонування системи управління знаннями та висвітлено проблеми впровадження даної системи на підприємстві.

В статье рассмотрены внутренне организационные факторы эффективного функционирования системы управления знаниями и освещено проблемы внедрения данной системы на предприятии.

In article is explored the internal organizational factors of effective functioning of a system of knowledge management and is covered problems of introduction of the given system at the enterprise.

Ключові слова: Знання, управління знаннями, система управління знаннями, внутрішньоорганізаційні фактори, організаційна культура.

Ключевые слова: Знание, управление знаниями, система управления знаниями, внутренне организационные факторы, организационная культура.

Key words: Knowledge, knowledge management, system of knowledge management, internal organizational factors, organizational culture.

Вступ. Проведений нами аналіз виявив відсутність чітких результатів дослідження у сфері управління знаннями, що пов'язано її дослідженням у більшості на рівні компаній, зокрема співробітниками HR-відділів. Відсутність загальнодержавного орієнтиру вирішення проблеми впровадження у системи управління підприємства процес управління знаннями, що є джерелом конкурентних переваг компаній, як це відбувається у всьому світі.

Як свідчать результати теоретичного аналізу наукових джерел, ця проблема достатньо неоднозначна. Її понятійний апарат знаходиться на перетині дослідження таких дисциплін, як економіка, філософія, кібернетики. Концептуальні основи проблеми управління неявними знаннями персоналу розкриваються в працях О. О. Герасименко, И. Нонака, Х. Такеучі, М. Зака, М. Марінічевої.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення необхідних факторів для впровадження системи управління знаннями на підприємстві.

Результати дослідження. Аналіз публікацій показав, що управління знаннями — досить молода сфера досліджень. Її історія налічує близько десяти років. Методично необхідність розгляду цієї проблеми саме в контексті ефективності використання пояснюється тим, що в ринкових умовах забезпечити конкурентоспроможність підприємства можливо, перш за все, в рамках раціонального використання людського ресурсу та наявних знань.

Для дослідження процесу управління знаннями спочатку потрібно визначити їх суть. Так, відомий філософ Платон увів знання як віру, яка при раціональному підході є істиною. Це означає, що знання носять персоніфікований характер і виявляють важливість особистості. Я вірю, значить я знаю — ось суть західноєвро-

пейської філософії пізнання і її зв'язок з особистістю. Таким чином, знання є переконанням [7, с. 70].

Індійські філософи вважають, що знання існують незалежно від людей. Тому людині потрібно розвивати здатності для досягнення знань. Китайські філософи пов'язують знання з процесом пізнання [4].

В українському філософському словнику знання визначаються як відображення дійсності в свідомості людини, категорія, що відкриває істотний момент зв'язку пізнання і практичної дії: перевірений практикою результат пізнання. Таким чином, знання мають практичне значення [7, с. 71].

Японські вчені визначають знання як доказане істинне переконання. Причому, якщо західна теорія (як показано нами вище) робить наголос на істинності знань, то японська звертає увагу на доказовості переконання і визначає знання «динамічним суб'єктивним процесом перевірки відповідності особистої точки зору істині» [5].

У свою чергу ми підсумуємо досвід сучасників і філософів минулого та визначимо знання як інформацію, котра змінює кого-небудь, що-небудь або є причиною дій, або створює можливості (як для окремої людини, так і для групи осіб) для інших та більш ефективних дій. Тобто, лаконічно кажучи, знання породжують у свідомості людини розуміння «що робити» і «як робити» відповідно до поставлених цілей.

Сучасні теоретичні розробки в галузі інтелектуалізації праці не торкаються питань системи управління знаннями підприємства, існують наукові опрацювання лише окремих структурних елементів системи без зведення їх до єдиного комплексу. Так, на думку Л. В. Романова, тільки література з кібернетики дає визначення системи управління базою знань, під якою запропоновано розуміти «сукупність програмних та мовних засобів і методів для управління знаннями в базі знань, ведення бази знань і забезпечення взаємодії її з прикладними програмами та (або) користувачем». [6, с. 271]. Однак таке твердження розглядає знання з суто інформаційного боку, що звужує сферу нашого дослідження.

Тому систему управління знаннями з урахуванням викладеного вище можна представити як складне утворення процесів і явищ формування, накопичення, трансферту й використання організаційних знань, досвіду; вмінь і навичок, які набуваються за допомогою отримання формальної і неформальної освіти та застосовуються з метою досягнення ефективності менеджменту персоналу. Дане визначення є узагальнюючим відповідно до сучасного розуміння цієї проблеми багатьма науковцями.

Є цінним досвід вже згаданого нами вище вченого Л. В. Романова, який підсумував внутрішньофірмові фактори, що безпосередньо впливають на ефективність впровадження та функціонування системи управління знаннями на підприємстві (табл. 1). Також був проведений аналіз значущості факторів за шкалою Харрінгтона, що виявив неочікувані результати за певними очікуваннями і припущеннями багатьох менеджерів.

Аналіз експертних оцінок рівня значущості факторів системи управління знаннями показав, що найбільший вплив мають кваліфікаційно-професійний рівень персоналу, соціальний фактор і рівень розвитку системи менеджменту персоналу, а найменший фактор — сприяння інноваційному розвитку управління знаннями та стимулювання до розвитку системи управління знаннями. Отриманий розподіл оцінок зумовлює необхідність подальшого опрацювання питань, пов'язаних із формуванням кваліфікованої команди інтелектуалів у системі ефективного менеджменту персоналу (табл. 2) [6, с. 297].

ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНІ ФАКТОРИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ [6, с. 289—290]

Кваліфікаційно-професійний рівень персоналу	Фактор сприяння інноваційному розвитку управління знаннями	Соціальний фактор	Рівень розвитку системи менеджменту персоналу	Фактор стимулювання до розвитку системи управління знаннями
<p>1. Зацікавленість керівництва підприємства у його розвитку.</p> <p>2. Практика підвищення кваліфікації на підприємстві.</p> <p>3. Забезпеченість підприємства робочою силою (у т. ч. кваліфікованою).</p> <p>4. Відповідність знань, умінь і навичок, що отримані у ВНЗ, для здійснення інтелектуальної праці.</p> <p>5. Рівень інтелекту і креативності персоналу.</p> <p>6. Розвиненість комунікаційних технологій.</p> <p>7. Рівень кваліфікації персоналу.</p> <p>8. Використання інтелектуального і трудового потенціалу працівника навіть після його виходу на пенсію (залучають до роботи як консультанта).</p> <p>9. Спрямування коштів на професійне навчання персоналу, що відповідає нагальним потребам в інтелектуальному розвитку.</p> <p>10. Значний вплив персональних компонентів на рівень інтелектуального капіталу.</p>	<p>1. Рівень платоспроможності підприємства.</p> <p>2. Рівень автоматизації та комп'ютеризації праці.</p> <p>3. Темпи зростання обсягів випуску продукції підприємства.</p> <p>4. Відповідність портфеля замовлень на інноваційну продукцію технологічним та інтелектуальним можливостям підприємств.</p> <p>5. Інноваційність устаткування, технології.</p> <p>6. Рівень імовірності настання організаційних труднощів (організація управління підприємства, реорганізація галузевих структур).</p> <p>7. Наявність баз даних та їх практична цінність.</p> <p>8. Здійснення документообігу переважно за допомогою електронних засобів комунікації.</p> <p>9. Оновлення програмного забезпечення на підприємстві залежно від його інноваційності та відповідності сучасним вимогам.</p> <p>10. Доступність баз даних для всіх працівників підприємства.</p>	<p>1. Стан морально-психологічного клімату в колективі.</p> <p>2. Система соціального захисту персоналу.</p> <p>3. Наявність державних субвенцій для проведення науково-практичних досліджень.</p> <p>4. Прийняття стратегічних рішень, у більшості випадків за допомогою колективних методів.</p> <p>5. Здатність колективу підприємства до самоорганізації та самоконтролю.</p> <p>6. Соціальне спрямування стратегії підприємства.</p> <p>7. Рівень плінності працівників.</p> <p>8. Додаткові доходи підприємства завдяки комунікаційним особливостям персоналу.</p> <p>9. Спрямування соціальної політики підприємства на максимізації розвитку професіоналізму працівників.</p> <p>10. Необхідність проведення адаптації персоналу.</p>	<p>1. Розвиненість практики самонавчання персоналу.</p> <p>2. Наявність спеціальної літератури, що допомагає при виконанні службових обов'язків.</p> <p>3. Існування на підприємстві кадрової служби з розширеними обов'язками відносно управління персоналом.</p> <p>4. Розповсюдженість практики ротации працівників.</p> <p>5. Розповсюдженість практики навчання персоналу на робочому місці (інструктаж, наставництво, учнівство).</p> <p>6. Здійснення відбору працівників фахівцем у галузі управління персоналом відповідного підрозділу.</p> <p>7. Здійснення відбору персоналу на вакантну посаду, виходячи з кваліфікації, досвіду роботи та наявності додаткових умінь і навичок.</p> <p>8. Існування на підприємстві програми обліку та аудиту інтелектуального капіталу.</p> <p>9. Розповсюдженість практики врахування персональної, технологічної та клієнтської компонентів інтелектуального капіталу, а не тільки нематеріальних активів.</p> <p>10. Визначення ефективності менеджменту персоналу завдяки якісному рівню управління.</p>	<p>1. Відповідність режиму роботи персоналу його інтелектуальним можливостям.</p> <p>2. Можливість самореалізації здібностей персоналу.</p> <p>3. Мотивація персоналу з використанням як матеріальних, так і нематеріальних стимулів.</p> <p>4. Винагородження персонального внеску кожного в досягнення колективного результату.</p> <p>5. Взаємозв'язок між професіоналізмом, кваліфікацією та кар'єрним ростом.</p> <p>6. Важливість оцінки знань, умінь і навичок персоналу при вирішенні питання щодо рівня оплати праці та кар'єрного зростання.</p> <p>7. Існування практики неформального трансферу знань.</p> <p>8. Існування практики сертифікації персоналу.</p> <p>9. Існування чітко розробленої програми матеріального заохочення.</p> <p>10. Спрямуваність менеджменту підприємства на максимізацію розвитку інтелектуального потенціалу окремої особистості.</p>

Це ще раз доводить, що клімат у колективі, особливий специфічний підхід в управлінні персоналом та орієнтація на безперервний розвиток персоналу всіх ланок є вирішальними факторами загалом.

Джерелами знань інноваційного розвитку є інституції, які виконують функцію формування і практичного використання знань. Рушійні сили працюють через суб'єктивні відчуття людини і включають «ментальність, культуру суб'єктів творчості, в т.ч. інноваційну, морально-психологічний клімат, виробничі відносини, менеджмент, організацію охорони здоров'я, відпочинку, соціальний захист суб'єктів творчості, їх інтелектуальної власності та інші, тобто все те, що опосередковано сприяє підвищенню духовно-інтелектуального потенціалу в плані як творення власних, так і оперативного запозичення різних лідерських новацій» [3, с. 112].

Однак, проблемним у системі управління знаннями залишається ефективне поєднання джерел і рушійних сил, до яких відносимо організаційну культуру. Якщо поглянемо на рис. 1, то побачимо чіткий та стандартний алгоритм процесу управління знаннями в системі управління знаннями.

Таблиця 2

РАНГИ ФАКТОРІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ [6, с. 297]

Показник	Бали	Рівень
Кваліфікаційно-професійний рівень персоналу	29	Високий
Фактор сприяння інноваційному розвитку управління знаннями	87	Низький
Соціальний фактор	52	Високий
Рівень розвитку системи менеджменту персоналу	39	Високий
Фактор стимулювання до розвитку системи управління знаннями	93	Низький

Що стосується другого, третього та четвертого етапів, то їх можна реалізувати у будь-якій сучасній компанії, використовуючи сучасну техніку та кваліфікований персонал. Проте залишаються проблемними перший та два останні етапи, оскільки вони пов'язані з оцінкою знань персоналу та генерацією нових знань у спільноті з іншими співробітниками. Теоретично даний механізм можна описати і застосувати, проте ніхто не гарантує його ефективність у практиці. Основна проблема постає в організаційній культурі як одному із факторів побудови ефективної системи управління знаннями, оскільки в центрі системи управління знаннями знаходиться працівник зі своїми моральними та духовними цінностями. Тому намагання отримати його допомогу лише методом примітивного процесу купівлі-продажу в кінці кінців зіштовхнеться з невдачею.

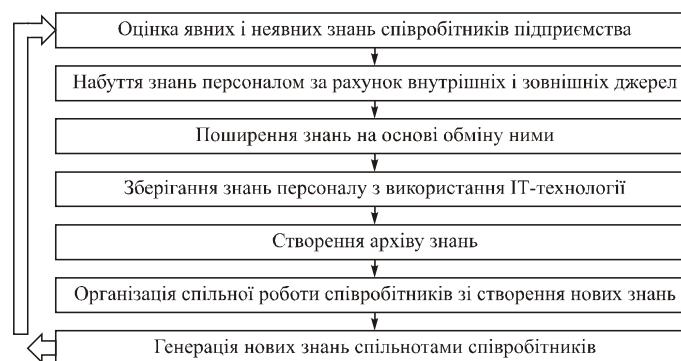


Рис. 1. Алгоритм реалізації процесу управління знаннями на підприємстві [2, с. 121]

Слід поглянути на сучасні тенденції розвитку Інтернет ресурсів: соціальних сіток, блогів, форумів. Дані ресурси стрімко розвиваються, оскільки люди звикли допомагати один одному та вступати у взаємодію. У даному середовищі створена атмосфера взаємодопомоги та безоплатності, що є проявом моральних та духовних цінностей будь-якої людини. Проте все частіше в умовах глобальної конкуренції в суспільстві і на підприємствах розвивається атмосфера взаєморозрахунку за виконану будь-яку дію, що спричиняє уповільнення процесу передачі і розвитку знань.

Висновки. Підсумовуючи викладене, необхідно зауважити, що інтелектуалізація праці є безперервним процесом розвитку професіоналізму, креативності, досвідченості як окремого індивіда, так і колективу підприємства загалом. Науково-теоретичні результати дають підстави говорити про доцільність підвищення інтелектуалізації праці за рахунок створення ефективно діючої та комплексної системи управління знаннями. Проте сучасні тенденції повинні заставити нас замислитися над зміною наших стереотипів по відношенню до управління персоналом як живого носія практичних знань.

Отримані наукові результати розвивають теоретико-методологічні засади для подальшого дослідження питань системи управління знаннями, вдосконалення методів упровадження системи управління знаннями у загальну систему управління для підвищення конкурентоспроможності компанії.

Література

1. *Вовканич С. Й.* Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєвомісткій економіці: концептуалізація понять /С. Й. Вовканич, Я. К. Семів // Регіональна економіка. — 2007. — № 4. — С. 719.
2. *Герасименко О. О.* Управління знаннями на підприємстві: концептуальні засади та механізми / Вчені записки [Текст]: зб. наук. праць / ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана»; [відп. ред. А. Ф. Павленко]. — К.: КНЕУ, 1997. — Вип. 11. — 2009. — 302 с.
3. *Захарчин Галина.* Роль організаційної культури в управлінні знаннями /Вісник Тернопільського національного економічного університету [Текст] : наук. журнал / [голов. ред. А. Ф. Мельник]. — Тернопіль : Економічна думка, 1996. — Вип. 1. — Січень—березень. — 2010. — 149 с.
4. *Морган Вітцель.* Корпорация знаний — Информационные технологии в бизнесе: Пер. с англ. / Под ред. М. Желени. — СПб.: Питер, 2002. — 1120 с.
5. *Нонака Ікуджиро, Такеуи Хирошака.* Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп — Бизнес», 2003. — 394 с.
6. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування [Текст] : наук. вид. / Н. Л. Гавкалова. — Х. : Харківський нац. екон. ун-т, 2007. — 400 с.
7. Управління підприємницькою діяльністю [Текст]: навч. посібник / Л. В. Романова; М-во освіти і науки України. — К. : Центр навчальної літератури, 2006. — 240 с.

Стаття надійшла до редакції 06.06.2011 р.

Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / голова
редкол. А. М. Колот. 2011. № 2. 1—144.