

ISSN 2411-6912 06

*Науково-економічний  
та суспільно-політичний  
журнал*

**6**  
**2015**

*Видається із січня 1995 р.  
Виходить двічі  
на квартал*

# *Україна: аспекти праці*

*Згідно з наказом № 747 від 13.07.2015 р. Міністерства освіти і науки України «Про затвердження рішень Атестаційної колегії Міністерства» щодо діяльності спеціалізованих вчених рад від 30 червня 2015 р. журнал «Україна: аспекти праці» включено до Переліку наукових фахових видань України.*

*У журналі можуть публікуватись результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора та кандидата економічних наук.*

*Київ 2015*

## *У номері:*

### **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

- А. Колот, О. Герасименко.** Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери .....3

### **РИНОК ПРАЦІ**

- Б. Щукін.** Врахування фактора трудових ресурсів при прогнозуванні ВВП ..... 14

### **ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА БЕЗРОБІТТЯ**

- Л. Гук.** Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості)..... 18
- І. Касатонova.** Телеробота як підґрунтя для підвищення зайнятості економічного активного населення .....26

### **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

- В. Ковальов, О. Атаєва.** Трудовий потенціал як структуро- утворювальний елемент виробничого потенціалу.....32

### **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

- Г. Дмитренко.** Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації в контексті необхідних модернізаційних змін в Україні .....37

### **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

- Т. Костишина, Л. Рудич.** Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складова формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення .....45

### **НОВІ ВИДАННЯ**

- С. Калініна.** Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень .....51

**Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал**

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудоких відносин, ринкових перетворень тощо.

**Періодичність виходу — 8 номерів на рік.**

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

**Україна:**  
*Аспекти праці*  
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2015 р.:  
на квартал — 29 грн 19 коп.

# Гідна праця ЯК КОНЦЕПЦІЯ ТА СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

А. КОЛОТ,  
доктор економічних наук  
О. ГЕРАСИМЕНКО,  
кандидат економічних наук

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

*Обґрунтовано сучасний погляд на інститут гідної праці. Виокремлено причини дефіциту гідної праці та дестабілізації соціально-трудової сфери. Викладено авторський концепт гідної праці як стратегічний орієнтир розвитку соціально-трудової сфери.*

*Обоснован современный взгляд на институт достойного труда. Выделены причины дефицита достойного труда и дестабилизации социально-трудова сфери. Изложен авторский концепт достойного труда как стратегический ориентир развития социально-трудова сфери.*

*The modern view of the institute of decent work is substantiated. The causes of decent work deficits and destabilization of social and labor sphere are highlighted. The author's concept of decent work as a strategic benchmark of the social and labor sphere is stated.*

Ключові слова: соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, концепт гідної праці, компоненти гідної праці.

**П**остановка проблеми. Практика розвитку суспільства в глобальному вимірі доводить, що у всіх сферах суспільного життя на рубежі двох тисячоліть відбуваються великомасштабні, різновекторні зміни, які стосуються всіх і кожного. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудова наслідків глобальних змін, що відбуваються. Вважаємо справедливою поширену думку про те, що саме соціально-трудова проблеми будуть визначальними в новому столітті.

Дійсно, соціум за останні 20 – 25 років пережив масштабні, суперечливі зміни, які трансформували чи не усі складові соціально-економічного буття. Процес глобалізації, поширюючись на всі сфери суспільного розвитку, зумовив зміну стандартів трудового життя. Між іншим, ці зміни так і не наблизили нас до стабільності, не надали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули численні асиметрії «на полі» соціально-трудова сфери, починаючи з відмінностей в доступі до здобуття професії та підвищення рівня кваліфікації, завершуючи надмірною диференціацією доходів.

Дослідження проблематики розвитку соціально-трудова сфери, що проведені представниками наукової школи трудовиків Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана,

дозволили дійти такого висновку: якщо основні проблеми соціально-трудова сфери розглядати через призму їхнього походження, стримань та обмежень, то основним «тромбом» на шляху стійкого розвитку соціально-трудова сфери постає дефіцит гідної праці – праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. Збереження дефіциту гідної праці – не лише наслідок прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум, менеджмент усіх рівнів. Водночас це й глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку, які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки, вплив якої на розвиток людини є неоднозначним та суперечливим.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці гідної праці присвячено тисячі статей та інших публікацій, абсолютна більшість з яких розпочинається з посилань на ідею гідної праці, яка була вперше оприлюднена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році. Неоціненна заслуга в ініціюванні та пропаганді ідеї гідної праці в глобальному світі належить саме Міжнародній організації праці. Виступи її очільників, доповіді, що розповсюджені як документи МОП, численні резолюції, інші нормативно-правові та методичні матеріали

цієї поважної міжнародної організації дійсно сприяли тому, що ідея гідної праці, образно кажучи, почала оволодівати масами, а на національних рівнях з'явилися перші програми реалізації гідної праці.

Незаперечним є факт, що сотні вітчизняних наукових шкіл упродовж багатьох десятиліть ХХ ст. плідно займалися опрацюванням наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які на певному етапі суспільного та економічного розвитку отримали емну назву – гідна праця. Серед представників цих шкіл – О. А. Грیشнова, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Г. В. Задорожний, А. М. Колот, Я. В. Крушельницька, Ю. М. Куликов, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'янченко, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, В. А. Савченко, В. І. Чернов та ін. Значним є внесок науковців та експертного середовища у розробку методичного інструментарію вимірювання гідної праці, проведення статистичних обстежень та моніторингу реалізації її принципів. Проблематика гідної праці в контексті концептуальних положень та індикаторів знайшла відображення в роботах О. В. Дорош, О. В. Жадан, Н. О. Ільєнко, Г. А. Капліної, Т. А. Коляди, І. В. Лебедева, І. Г. Манцурова, Л. В. Шаульської та інших.

Зарубіжними авторами запропоновано різні методологічні підходи до критеріїв та індикаторів гідної праці, що складають основу розуміння її сутності та змістового насичення. Важливий внесок у розвиток теоретичних засад гідної праці зробив Г. Філдс. Особливістю перших кроків в ідентифікації гідної праці стало оцінювання доступності зайнятості. Подальші наукові-прикладні розробки, авторами яких є Р. Анкер, Ф. Еггер, Ф. Мегран, Дж. Риттер, І. Чернишов містять критерії, що охоплюють обов'язкові вимоги до якості зайнятості, зокрема вільна та продуктивна праця. Розширення списку критеріїв гідної праці, який містить свободу об'єднань та соціальний діалог, здійснено Д. Бескондом, Ф. Меграном, А. Шатеньє. Інтегральний індекс гідної праці запропонували Ф. Бонне, Г. Стендінг, Ж. Фігейредо, приділяючи особливу увагу безпеці та захищеності працівників.

Проте публікаціям на проблематику гідної праці притаманне некритичне, поверхневе сприйняття більшості постулатів, котре задекларовано в матеріалах міжнародних організацій та викладено в наукових працях. Науково-теоретичне, науково-прикладне підґрунтя гідної праці залишається недостатньо обґрунтованим, методологічно не підкріпленим. Подальшого наукового розвитку потре-

бує концептуально-інституціональна платформа гідної праці як стратегічного напрямку трансформації соціально-трудової сфери.

**Постановка завдання.** Необхідність нового, неупередженого, науково виваженого погляду на проблематику гідної праці є очевидною. Поширене на шпальтах науково-прикладних видань твердження, що у матеріалах МОП міститься розгалужена, цілісна концепція гідної праці, насправді є перебільшенням. Те, що подається як концепція, за змістом є закликом МОП до політичних еліт країн світу, соціальних партнерів об'єднати зусилля, що спрямовані на зниження дефіциту гідної праці. Водночас у матеріалах МОП міститься бачення очільників цієї міжнародної організації, її експертів щодо сутності, складових гідної праці, її індикаторів тощо. Що ж стосується цілісної, науково обґрунтованої концепції гідної праці, то її розробка – це завдання та місія наукової спільноти, яка, отримавши сигнал, посилює політичний заклик від міжнародної інституції, має всебічно обґрунтувати теорію гідної праці та розробити «дорожню карту» її реалізації на практиці.

**Результати дослідження.** Автори статті упродовж багатьох останніх років у своїх публікаціях наголошують на тому, що світ праці, світ соціально-трудових відносин на рубежі двох тисячоліть образно кажучи «перевернувся». Чи не основне протиріччя, яке проявилось наприкінці ХХ – початку ХХІ ст., полягає у тому, що у той час, коли, здавалося б, економічний розвиток має врешті-решт «працювати» в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, технологічні, управлінські, організаційні передумови, інститути економіки та суспільства почали відсувати людину на другий план, економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю. Вимушені констатувати, що асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у найширшому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції – все це тренди, небажані реалії початку нового століття.

Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрій у багатопланових їх проявах простежується на прикладі соціально-трудової сфери. Останню автори розглядають як сферу докладання праці з притаманним їй соціальним супроводом, як інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин. Соціально-трудова сфера – це, з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з іншого, відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та створення матеріальних і нематеріальних благ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 9 – 10; Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудової сфери: передумови, закономірності, імперативи // Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Випуск 23. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 37 – 38.

Чинники, що дестабілюють соціально-трудоу сферу у світовому її вимірі та викликають численні асиметрії у ній, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Результати проведених досліджень дозволили виокремити найбільш значимі чинники, визначити їхню пріоритетність та наслідки дії<sup>2</sup>. Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудоу сфери корелює з політичними посланнями та ініціативами Міжнародної організації праці. Так, у резолюції про гідну працю, що прийнята на 90-й сесії Міжнародної конференції праці, зазначалося: «Нині, щоб ліквідувати дефіцит гідної праці, ми намагаємося звернутися до проблеми маси працівників і підприємств, які часто-густо не мають визнання і захисту в рамках правового регулювання і які характеризуються високим рівнем вразливості та злиденності. Сприяння гідній праці всіх працівників, як жінок, так і чоловіків незалежно від місця їх роботи, потребує прийняття широкої стратегії: реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких і кращих можливостей для зайнятості і отримання доходів; розширення сфери дії соціального захисту; укріплення соціального діалогу. Ці аспекти гідної праці підкріплюють один одного і складають комплексну стратегію зниження рівня бідності. Виклик, що пов'язаний зі скороченням дефіциту гідної праці, набуває найширших масштабів»<sup>3</sup>.

Отже, в умовах сьогодення гідна праця має стати глобальною метою розвитку та переконливою відповіддю на виклики глобалізації.

Інститут гідної праці в назагальнішому, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаневонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудоу сфери полягає, перш за все у

тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення водночас і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для усіх сторін і суб'єктів соціально-трудоу відносин. Стосовно працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до робочих місць та продуктивної зайнятості. Остання у свою чергу є запорукою розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працюючих та послідовного підвищення рівня якості трудового життя.

Нагальна потреба реалізації принципів гідної праці на практиці підтверджується матеріалами опитувань економічно активного населення щодо пріоритетності цінностей, які пов'язані з працею, зайнятістю та умовами її здійснення. Так, матеріали опитування, яке проведене дослідницьким центром Pew Global Attitudes Project свідчать, що до складу пріоритетних цінностей економічно активного населення належить задоволеність працею та пріоритет зайнятості в цілому<sup>4</sup>. Заслужують на увагу й результати Всесвітнього дослідження, проведеного у 79 країнах, яке мало на меті дати відповідь стосовно того, яким характеристикам робочих місць працівники віддають перевагу. Згідно з зазначеним дослідженням трьома найчастотнішими характеристиками робочих місць є гідний дохід (більш як 8 з 10 опитаних), стабільність зайнятості (більш як 7 з 10 опитаних), відповідність роботи здібностям, внутрішнім настановам людини (більш як 6 з 10 опитаних)<sup>5</sup>.

Принципово важливо, що гідна праця – це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав у сфері праці, розвиток можливостей у сфері формування та нарощення трудового потенціалу, захист своїх прав та відстоювання колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічно активну людину упродовж усього періоду життєдіяльності.

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації. Гідна праця є виключно важливою для набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціальної політики і водночас сильну соціальну спрямова-

<sup>2</sup>Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудоу сфери: прояви, причини, передумови подолання // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6 (132). – С. 208 – 209; Колот А. М. Усилення асиметрій в соціально-трудоу сфері як сучасний тренд і виклик устойчивому розвитку // Политическая экономия. Электронный журнал. – 2012. – № 3. – С. 121 – 122.

<sup>3</sup>МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной экономике. Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002 г., п. 1 – 2.

<sup>4</sup>Pew Global Attitudes Project: «Happiness is increasing in many Countries – but Why?», 24 July 2007. – [Online]. – Mode: www.pewglobal.org.

<sup>5</sup>European Values Study Group and World Values Survey association: European and World Values Survey World Values Surveys four-wave integrated data file 1981-2004, 2 May 2006.

Таблиця 1

*Дані, що характеризують регіональні відмінності (нерівність) у доходах населення та «прив'язку» до дефіциту гідної праці\**

Коефіцієнт Джинні	Рівень нерівності	Регіональні структури	Рівень дефіциту гідної праці у відповідних регіонах
< 0,3	Низький	Центральна, північна, північно-східна континентальна Європа	Відносно низький
0,3 – 0,4	Середній	Головним чином південна Європа, англо-саксонські країни, держави Балтії, деякі країни Азії	Середній
0,4 – 0,5	Високий	Країни СНД, багато країн Азії, Латинської Америки й Африки	Високий
> 0,5	Дуже високий	В основному країни Латинської Америки й Африки	Дуже високий

\* Джерело: Складено авторами за матеріалами Міжнародної організації праці.

ність економічної політики. Водночас це й засіб досягнення та розповсюдження плодів прогресу, це основа збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку. Реалізація принципів гідної праці має пряме відношення до подолання надмірної нерівності в доходах економічно активного населення. Статистичні дані та результати спеціальних досліджень переконують у тому, що зростання нерівності корелює з дефіцитом гідної праці (табл. 1).

Реалізація принципів гідної праці має пряме, безпосереднє відношення до прогресивних змін у соціальній стратифікації суспільства і, передусім, до утвердження потужного прошарку середнього класу. Послідовне розширення сегменту гідної праці – це найкоротший шлях до скорочення масштабів бідності серед працюючого населення і подолання різноманітних проявів нерівності та дискримінацій.

Підкреслимо, що можливості доступу до гідних робочих місць знижуються внаслідок прогресуючої дії низки причин.

Перша – пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць. В умовах становлення нової економіки масштаби створення нових, гідних робочих місць і скорочення та «вимивання» дотеперішніх, традиційних змінюються на користь останніх<sup>6</sup>.

Другою причиною, що суттєво обмежує доступ все більшого числа економічно активного населення до гідних робочих місць, є зростаюча асиметрія між

вимогами зайняти те чи інше робоче місце і наявними здатностями носіїв ресурсів праці, недостатньою інтелектуальною й інноваційною компонентою у сформованих компетенціях тих, хто претендує на гідне робоче місце.

В останні роки в урядових структурах, серед представників сторін соціального партнерства багатьох зарубіжних країн ведуться активні дискусії щодо так званих «інклюзивних ринків», «політики інтеграції», подолання соціальної ізоляції. Так, наприклад, дискусії та практичні дії щодо розвитку «інклюзивних ринків», які здійснюються в останні роки в Бразилії, зосереджено навколо доступу представників малого бізнесу до професійної підготовки, новітніх технологій, фінансових ресурсів, мережевого співробітництва. Міністр зі стратегічних питань Бразилії, Роберто Унгера, наголошує на такому: «Нині за багатьма напрямками національного життя нам необхідно не лише урегулювати або компенсувати недоліки, що пов'язані з нерівністю і нерівними правами на ринку, але й надати йому новий імпульс і реорганізувати ринок, зробити його більш інклюзивним..., промислова політика та інтеграція є першим кроком у необхідному напрямку»<sup>7</sup>.

«Інклюзивні ринки праці, – зазначається у матеріалах 97-ї сесії Міжнародної конференції праці, – потребують ефективно діючих інститутів у сфері праці, які б підтримували підприємства і ринкову економіку, до того ж у такий спосіб, щоб належним

<sup>6</sup>Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / Економічна теорія. – 2015. – №1. – С. 5 – 25.

<sup>7</sup>Інтерв'ю у Financial Times, 10 грудня 2007.

чином враховувалися потреби з точки зору свободи, рівності й справедливості, гарантії захищеності, безпеки та гідності людини. Проблема полягає в тому, щоб знайти необхідний баланс між демократичною свободою слова, державним регулюванням і потребам підприємства<sup>8</sup>. Для інклюзивного ринку праці характерним є й те, що він не припускає соціальну ізоляцію, відчуження та недотримання принципів соціальної справедливості для усіх його учасників. Інтереси формування такого ринку праці передбачають укріплення співробітництва між державними інституціями з праці, фінансів, економічного розвитку з тим, щоб гнучкість і еластичність податкових, бюджетних, кредитно-грошових, соціальних інструментів зберігалася у довгостроковому плані і щоб ці інструменти узгоджено «працювали» на розширення масштабів гідної праці.

За усієї важливості цілої низки умов, напярмів реалізації принципів гідної праці, все ж маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових та розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність і свободу.

Саме цей концепт має домінувати в усіх програмах, доктринах, стратегіях з розвитку інституту гідної праці. Без перебільшення найбільш виправданою політикою у царині гідної праці є високопрофесійна, інноваційно-орієнтована загальна економічна політика, яка забезпечує конкурентоздатність національної економіки, в основі якої наукомісткі робочі місця, найсучасніші технології, що передбачають відповідну якість робочої сили. На такий вектор розвитку економічної діяльності та ринку праці постійно наголошується у програмних матеріалах Міжнародної організації праці, у її закликах до політичних еліт та соціальних партнерів на всіх рівнях.

У доповіді про людський розвиток за 2014 рік зазначається, що соціальна цінність зайнятості перебуває далеко за рамками заробітної плати. Загальний доступ до гідної праці є ключовим елементом формування життєстійкості в масштабах суспільства. Праця для домогосподарств є засобом посилення психологічної суб'єктності людей, створення соціальних зв'язків і має значну цінність в утвердженні безпеки сімей та общин. Безробіття тісно пов'язане зі зростанням злочинності, само-

губств, насилля, споживання психоактивних засобів та іншими соціальними проблемами, які здатні зменшити особисту безпеку людей. Трудова діяльність сприяє соціальній стабільності і згуртованості суспільства, а гідні робочі місця посилюють здатність людей протистояти потрясінням і невпевненості у завтрашньому дні»<sup>9</sup>.

Остання світова фінансово-економічна криза, перманентні кризові явища, що супроводжують розвиток національних економік, стагнація, яку переживає світова економіка мали б переконати політичну еліту, всіх від кого залежить вироблення та реалізація соціально-економічної політики, що основний вектор суспільного розвитку повинен мати соціально-трудова спрямування, що основою соціальної політики на сучасному етапі має виступати соціально-трудова її компонента, що продуктивна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатися як завдання глобального, пріоритетного характеру.

Змушені констатувати, що через причини як об'єктивного, так і здебільш суб'єктивного характеру інститут гідної праці не має стійкої динаміки розвитку. Особливо це стосується країн, що розвиваються, та країн, які прийнято називати країнами з перехідною економікою, до числа останніх належить й Україна.

Проголошений МОП заклик до впровадження гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільш політичним гаслом, яке не сприйняте політичною елітою на рівні підсвідомості. Залишаються не вибудованими інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на продуктивну зайнятість, створення гідних робочих місць, розширення можливостей людини праці. Україн повільно у суспільній свідомості зростає переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а формальним сектором економіки, не з неформальною, а формальною зайнятістю, що не можна переходити «червону лінію» у застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Прикро про це писати, але й серед науковців не домінує переконання, що саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери і що бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, відсутність соціальної стабільності мають одне коріння.

<sup>8</sup>МБТ : Достойный труд : некоторые стратегические вызовы на будущее. Доклад Генерального директора Международного бюро труда на 97-й сессии Международной конференции труда, Женева, 2008. – С. 31

<sup>9</sup>Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. Нью-Йорк, ПРООН. – 2014. – С. 6.

Розвиток інституту гідної праці автори статті пов'язують з формальною економікою, з формальною зайнятістю за дотримання вимог, які не є взаємозамінними, а виключно взаємодоповнюючими. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують та постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. Така позиція узгоджується з політичними заявами керівних інститутів МОП, матеріалами конференцій цієї організації.

Причини, які дестабілюють соціально-трудова сферу, є водночас і причинами, які обмежують розвиток інституту гідної праці. До складу останніх відносимо такі:

1) глобалізація світової економіки у її нинішньому форматі та неоднозначність наслідків її впливу на усі складові інституту гідної праці<sup>10</sup>;

2) лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм. Наслідком останнього є превалювання економічного над соціальним, домінування стану, за якого економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю, а інтереси людського розвитку абсолютної більшості населення відходять на другий план;

3) формування нової економіки, яка докорінно змінює усталені елементи ринку праці (попит, пропозицію, ціну послуг праці) та механізми його функціонування, посилює різновекторність змін на ринку праці<sup>11</sup>;

4) зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами. Одним із наслідків цієї небажаної тенденції стало поширення практики монопольного диктату на ринку праці з боку роботодавців, масове нехтування останніх принципів гідної праці;

5) низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери;

6) обмежені масштаби та формальний формат впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудова відносин<sup>12</sup>.

Водночас слід наголосити, що однією з основних причин нестійкого розвитку соціально-трудова

сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудова сфери є недостатнє наукове опрацювання цієї проблематики, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду в багатьох представників так званої еліти, політикуму, менеджменту, усіх тих, від кого залежить стійкий соціально-трудова розвиток, створення умов для реалізації принципів гідної праці.

У суспільній свідомості під впливом просвітницької та нормативно-правової діяльності МОП, професійної аргументації з боку представників наукових шкіл, фахівців-практиків укріплюється думка, що концепція гідної праці і в соціально-трудова, і в гуманістичному, і в етичному сенсі – не добродійність або дії на злобу дня, не політичне гасло, яке з часом втрачає цінність, а одна з передумов забезпечення стійкого розвитку, дієвий механізм подолання бідності серед працівників, розвитку можливостей економічно активного населення, уникнення соціальної ізоляції та підвищення якості трудового життя. Утім, наукове середовище не спромоглося переконати політикум в тому, що магістральний шлях стійкого розвитку соціально-трудова сфери – ліквідація дефіциту гідної праці.

Підкреслимо, що керівництво МОП постійно наголошує на тому, що досягнення світової спільноти у царині принципів гідної праці залишаються неспівмірними з нагальними завданнями, реалізація яких мала б вивести соціум на шлях стійкого соціального розвитку.

Генеральний директор Міжнародного бюро праці (МБП) зазначає: «Нині світ знаходиться на роздоріжжі з економічної, соціальної і природоохоронної точок зору. З одного боку, ми є свідками трансформативної потужності процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдяки технологіям, інвестиціям і торгівлі. З іншого боку, ми знову і знову ставимо питання стосовно якості економічного зростання і його наслідків для довкілля, а також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності. І сьогодні ми, дійсно, стурбовані впливом фінансів на реальну продуктивну економіку»<sup>13</sup>.

<sup>10</sup>Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 31–71.

<sup>11</sup>Анатолій Колот, Оксана Кравчук. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / Економічна теорія. – 2015. – №1. – С. 5 – 25.

<sup>12</sup>Соціальна відповідальність: навч. посіб. / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2015. – 519 с.

<sup>13</sup>Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. – Женева: Международное бюро труда, 2008. – С. 2.



Не можна не звернути увагу і на застереження Генерального директора МБП: «Економічні показники, такі як зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення, якими б вражаючими вони не були, не можуть повною мірою передати достеменні цілі розвитку особистості. Більше того, матеріальний прогрес сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що перебувають в основі нашої ідеї гідної праці – свобода, рівність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини»<sup>14</sup>.

Зазначимо, що поняття «гідна праця» вперше було оприлюднено Генеральним директором МБП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. У цій доповіді гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами<sup>15</sup>.

Розгорнутіше визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця трактується як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі»<sup>16</sup>.

Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора МБП «Гідна праця для всіх в глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, під «гідною працею розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності»<sup>17</sup>; гідна праця визначається як «продуктивна праця, за якої поважаються права людини і забезпечуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих»<sup>18</sup>.

Отже, головними характеристиками гідної праці у трактуванні Генерального директора МБП є гідний дохід, дотримання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Визначення гідної праці, що аналізуються, містять низку змістових компонентів, за яких це поняття є одночасно і ємним, і багатоплановим, і таким, що відкриває простір для доповнень, для розширеного його тлумачення. Водночас ці визначення гідної праці, як і інший понятійний апарат, що міститься у матеріалах МОП, мають вади і серед них: «розмитість» формулювань, відсутність чіткої методологічної побудови, можливість неоднозначного розуміння окремих постулатів. Підкреслимо, що у подальших публікаціях МОП, матеріалах Міжнародних конференцій праці термінологія з проблематики гідної праці постійно оновлювалася, уточнювалася, але уникнути фрагментарності, методологічних «провалів» авторам зазначених вище публікацій так і не вдалося, що звичайно не заперечує значущості концепції гідної праці як такої.

Наголошуємо на тому, що наявні в літературі та матеріалах міжнародних організацій визначення гідної праці не є діаметрально протилежними чи надто відрізняються, втім не проглядається «чистота», однозначність формулювань. В одних випадках гідна праця ототожнюється із зайнятістю на гідних робочих місцях, але розгорнута характеристика останніх не наводиться. В інших – гідна праця постає як синонім продуктивної зайнятості, а що автор розуміє під останньою – залишається «за кадром». Іноді гідна праця пов'язується з доступністю до робочих місць, реальною можливістю знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність. До цього ще й додається наявність безпечних та здорових умов праці, можливість розвитку професійних навичок тощо. Поширеними є й випадки, коли гідна праця пов'язується з продуктивною зайнятістю та набором інших характеристик, які на практиці є віддзеркаленням продуктивної зайнятості, що породжує тавтологію та екліктичність формулювань.

<sup>14</sup> Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. – Женева: Международное бюро труда, 2008. – С. 2.

<sup>15</sup> Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. – МБТ, Женева, 1999. – С. 106.

<sup>16</sup> ILO. 2000. Decent work pilot program. – [Online]. – Mode : // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>.

<sup>17</sup> Decent work for all in a global economy. – [Online]. – Mode:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.

<sup>18</sup> Decent work in the information economy, Geneva, December 2000 : Report of the Director-General.

Зазначимо, що не лише в офіційних документах міжнародних організацій, а й у науковій літературі, що містить результати досліджень з проблематики гідної праці, можна натрапити на безліч методологічно нечітких, невиважених формулювань, суперечливих тлумачень, а то й підміну понять. Не можна вважати вдалимими і ті визначення гідної праці, в яких їхні автори намагаються «нанизати» і основні, і другорядні характеристики, охопити чи не усе, що пов'язане з трудовою діяльністю.

Навіть у матеріалах міжнародних організацій має місце підміна понять, плутанина з причинами і наслідками, непослідовність у акцентах щодо вирішення проблем гідної праці, на чому вже наголошувалося і раніше. Так, у доповіді на 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) стверджується, що «перехід від неформальної економіки до формальної, без сумніву, є однією із цілей Програми гідної праці, оскільки стратегічні завдання МОП стосуються усіх працівників, жінок і чоловіків, не лише у формальній, але й у неформальній економіці. Таким чином, Програма гідної праці сприяє створенню загальної платформи на національному рівні, що спрямована на вирішення різноманітних проблем неформальної економіки»<sup>19</sup>.

Цілком очевидно, що перехід від неформальної економіки до формальної є важливою передумовою реалізації принципів гідної праці, але не ціллю програми гідної праці. Тому порядок слів і акценти мають бути іншими. Наголос слід робити на необхідності реалізації комплексу заходів щодо трансформації неформальної економіки у формальну і саме таку трансформацію слід розглядати у якості передумови подолання дефіциту гідної праці. Зважаючи на значні масштаби неформальної економіки і відповідної зайнятості (непродуктивної, незахищеної), заходи щодо деформалізації на національному, регіональному і галузевому рівнях мають набути комплексного, системного характеру. Утім, ці заходи не є безпосередньою метою програм гідної праці, а однією з передумов досягнення цілей у царині гідної праці.

Наведене вище дає підстави для висновку, що наявний в літературних джерелах, матеріалах міжнародних організацій теоретико-прикладний інструментарій у царині гідної праці – це частогусто набір політичних гасел, побажань, загальних суджень, міркувань щодо розбудови нового формату соціально-трудова сфери на основі домінування гідної праці. Утім, як зміст гідної праці, так і меха-

нізми забезпечення її домінування залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Писати просто, доступно про складне у цій царині мало кому з науковців вдавалося. Наявна фрагментарність, розмитість, неоднозначність у тлумаченні основних засад та механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч неупорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що представлені у численних публікаціях та методичних розробках. Це яскравий приклад того, коли безумовно правильні, суспільно значимі ідеї, принципи, концепти не мають чіткого, методологічно вивіреного підґрунтя. Без останнього важко розраховувати на об'єднуючу, одновекторно спрямовуючу ідею, яка б мала консолідувати дії усіх соціальних сил задля досягнення нової якості трудового життя.

Позиція авторів статті щодо дефініції «гідна праця» є такою: гідна праця як складне, багатопланове явище має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Водночас гідну працю слід розглядати і як систему, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів і яка (система) взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Оскільки всі системи, підсистеми та складові їх елементи тісно взаємопов'язані, то лише комплексні, одновекторно спрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці.

Концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення принципів гідної праці та визначення магістральних шляхів становлення інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонент, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів її забезпечення на різних рівнях – глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному.

Рамкові умови сучасної концепції гідної праці обумовлюються глобалізаційними процесами, під впливом яких сформувалися уявлення про стандарти трудового життя, соціально-трудова відносин, соціальної справедливості, розвиток можливостей людини праці.

Зміст та практичне значення концепції гідної праці розкривається через її функції:

- а) методологічну;
- б) соціально-економічну;
- в) організаційно-управлінську;
- г) світоглядну.

<sup>19</sup>МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике, Доклад V (1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014. – С. 13.

Методологічна функція оновленої концепції гідної праці має полягати в:

- формуванні теоретичних засад оцінки тенденцій розвитку соціально-трудової сфери у контексті гідної праці;
- формуванні основних категорій і понять у царині гідної праці;
- розкритті ролі та наслідків гідної праці;
- виокремленні основних характеристик гідної праці;
- обґрунтуванні методологічних підходів щодо визначення критеріїв гідної праці;
- розробці методичних засад комплексного дослідження і моніторингу соціально-трудової сфери з позиції досягнення цілей гідної праці.

Соціально-економічна функція концепції гідної праці, яку належить оновити, має полягати у науково-прикладному обґрунтуванні соціально-економічної, у тому числі соціально-трудової політики, реалізація якої повинна розширити доступ до гідних робочих місць; досягти суспільно прийнятні рівні продуктивної зайнятості; забезпечити дотримання прав у сфері праці та належний соціальний захист працівників.

Організаційно-управлінська функція концепції, що розглядається, полягає в:

- формуванні прикладних засад та технологій розробки цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначенні функцій інститутів, що задіяні в розробці та реалізації цільових програм гідної праці;
- визначенні переліку та змісту норм, стандартів регламентів у царині гідної праці та організаційних засад їх впровадження;
- визначенні ролі і місця кожної сторони і кожного суб'єкта соціально-трудових відносин у реалізації принципів гідної праці.

Світоглядна функція концепції, що обґрунтовується, полягає у тому, що її основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудового і економічного поступу, формуванню соціально відповідальної діяльності на «полі» соціально-трудової сфери.

У рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбільш розвинутих країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості, для

розвинутих країн – забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями дотримання прав трудящих та рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, що викладені в доповідях та програмах МОП – продуктивність, безпека, повага прав трудящих. За наведеними критеріями здійснюється підбір єдиних індикаторів та показників для всіх країн-учасниць МОП, згрупованих за однорідністю економіки, за принципом побудови інтегрального індексу людського розвитку з використанням часткових індексів, які підвищують об'єктивність оцінки.

Базисом впровадження концепції гідної праці на макроекономічному рівні в Україні мають стати національні ініціативи щодо скорочення дефіциту гідної праці та наближення до європейських стандартів трудового життя. Виходячи з такого посилу, гідна праця на макrorівні – це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав та розвитку можливостей людини праці.

Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудового життя окреслено намірами про співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, які засвідчують формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму. У контексті євроінтеграційних процесів концепт гідної праці, спрямований на забезпечення покращення якості людського життя, має охоплювати такі компоненти як збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та правової справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; стимулювання розвитку інклюзивних ринків праці, що сприяють залученню соціально вразливих осіб; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; модернізація системи соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Міжнародний документ від 27.06.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011).

З урахуванням апробації «Профілю гідної праці» для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема, економічний та соціальний контекст гідної праці), й інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог) можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме – можливості зайнятості, вільна праця, продуктивна праця, безпека праці, рівність на роботі. Можливості зайнятості охоплюють усі форми трудової активності – самозайнятність, найману працю, позикову працю, зайнятість у формальному та неформальному секторі економіки, зайнятість в розрізі соціально вразливих груп населення, безробіття як загалом, так і в розрізі вікових груп та за рівнем освіти та характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, що відповідають ознакам гідності. Вільна праця як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, забезпечує свободу створення об'єднань. Продуктивна праця означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудова відносин від використання трудового потенціалу, що проявляється у приращенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін. Безпека праці – соціальна захищеність (медичне страхування, виплата пенсій, допомог, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворювань на виробництві) та дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці. Рівність на роботі – однакові можливості доступу до робочих місць та відсутність дискримінації за всіма ознаками, враховуючи обмеженість фізичних можливостей людини.

Диференціація критеріїв гідної праці на національному рівні може здійснюватись за сферою економічної діяльності та регіональною ознакою.

На мікрорівні гідна праця постає динамічною комбінацією умов, можливостей, інститутів-норм, за спільної дії яких забезпечується продуктивна, вільна, захищена, сприятлива за умовами зайнятості, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал та самореалізовуватися, а роботодавець – підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати збалансований розвиток організації.

Основними складовими забезпечення гідної праці на мікрорівні мають виступати, на наш погляд, такі:

➤ надання доступу до робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце»\*;

➤ створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідні умови праці»;

➤ забезпечення можливості застосовувати досконалі форми та методи організації праці;

➤ забезпечення основоположних прав працюючих у сфері праці;

➤ надійний соціальний захист від ризиків, що виникають у процесі трудової діяльності;

➤ розширення можливостей зайнятих у суспільному виробництві і серед них – можливостей розвинути трудовий потенціал та підвищувати конкурентоспроможність; можливостей участі у різноманітних формах виробничої демократії; можливостей захищати власні інтереси як індивідуально, так і через представницькі органи соціального партнерства (соціального діалогу); можливостей вибору в процесі трудової діяльності, а саме вибору форми зайнятості, режиму роботи тощо.

Зазначені ознаки потребують конкретизації та розширення з урахуванням стадії життєвого циклу організації, кожна з яких відрізняється особливостями політики управління персоналом та соціально-трудова пріоритетами найманих працівників залежно від їх посадового статусу.

Розуміння компонент гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має враховувати ступінь задоволеності базових потреб та статусу працівника. Для працівників, зусилля яких спрямовані на задоволення базових потреб, гідною слід вважати працю, яка задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини. При цьому під моральними характеристиками розуміють відсутність протиріч між загальноприйнятими морально-етичними нормами та духовними цінностями індивіда; під матеріальними – достатній для задоволення базових потреб індивіда та членів його родини рівень винагороди за працю; під якісними – характеристики організації робочого місця; під кількісними – час, витрачений індивідом на трудову діяльність, виходячи з можливості обирати оптимальну тривалість робочого часу та достатності доходу для забезпечення свого існування; під змістовними – функції, зміст виконуваної роботи. Головними ознаками гідної праці для зазначеної категорії працівників є забезпечення мінімальних стандартів у сфері доступності та безпеки праці. Для працівників, у яких базові потреби задоволені, актуалізуються такі вектори гідної праці як можливість забезпечити гідний рівень життя та можливість самовираження. Як видно, на особистісному рівні переплітаються об'єктивні та

\* У подальшому це та інші поняття отримають розгорнуте висвітлення

суб'єктивні аспекти гідної праці, які можуть варіюватися в залежності від їх сприйняття самими працівниками.

Опрацьовуючи концептуальні засади інституту гідної праці на індивідуальному (особистісному рівні) маємо обов'язково враховувати, що економічно активна людина упродовж трудової діяльності перебуває на різних етапах життєвого циклу, і конкретні характеристики, виміри гідної праці можуть еволюціонувати. За усієї важливості і гідної винагороди за працю, і трудових прав, і гендерної рівності, і можливостей розвитку, і соціального захисту тощо акценти стосовно тих чи інших характеристик гідної праці змінюються упродовж життя. Так, для молодих людей, які почали свою трудову діяльність безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливого, не припускаючого дискримінації доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та отримання профорієнтаційних послуг; розширення можливостей щодо професійного розвитку. Для молодих матерів на перший план висувається можливість узгодження професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків, проблеми захисту прав дітей, підтримки молоді сім'ї з боку держави; забезпечення гендерної рівності; захисту прав. У міру професійного зростання для людини праці важливим стають чи не усі інші складові гідної праці, включаючи дотримання прав у сфері праці; можливість розвитку та набуття компетенцій упродовж життя; право і можливість об'єднання, представництва інтересів; ефективна політика стосовно умов і охорони праці; гідна винагорода за послуги праці тощо.

Наголошуємо на тому, що усі складові гідної праці та інтереси суб'єктів трудової діяльності на різних етапах життєвого циклу тісно переплетені. Так, відсутність належних умов для матерів щодо поєднання можливості роботи в організації і виконання сімейних обов'язків скорочує можливості використання трудового потенціалу та самореалізації людини як працівника; унеможливорює збалансоване врахування інтересів сімей, суспільства і суб'єктів господарювання; обмежує можливості гармонійного розвитку дітей. Ось чому необхідне системне сприйняття усієї проблематики гідної праці, врахування загальних і специфічних потреб суб'єктів трудової діяльності упродовж усього періоду активної участі в суспільному виробництві. У свою чергу, це зумовлює необхідність створення надійних інструментів та механізмів реалізації принципів гідної праці і серед них – проведення дієвого соціального діалогу, здатного врахувати інтереси усіх соціальних партнерів та опрацювати спільні, узгоджені дії на «полі» соціально-трудової сфери.

У статті, що пропонується читачам, висловлено гіпотези, які будуть доповнені і розвинені у ході подальших досліджень.

**Висновки.** Новий формат концепції гідної праці, яка має з'явитися найближчим часом, має, по-перше, перетворитися у розгалужену систему наукових поглядів щодо філософії розвитку світу праці на принципах гідної праці; по-друге, стати підґрунтям для розвитку інституціонального забезпечення гідної праці; по-третє, набути статусу платформи, на базі якої мають формуватися державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.

Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту у цій царині слід розглядати, за нашим баченням, як демократичну вимогу соціуму до урядових структур, соціальних партнерів усіх рівнів щодо створення гідних робочих місць, розширення доступу до останніх та створення належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для продуктивної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та подальший розвиток соціально-трудової сфери.

Вважаємо, що оновлена концепція гідної праці має увібрати неоціненні теоретичні і прикладні розробки, які виконані за безпосередньої участі й підтримки Міжнародної організації праці та інших міжнародних інституцій у царині соціально-трудового розвитку, та водночас врахувати новітні тенденції трансформації соціально-трудової сфери, унеможливити фрагментарність, розмитість попередніх напрацювань та надати інститутам економіки і суспільства чітку доктрину перетворень у соціально-трудовій сфері.

Формування оновленої концепції гідної праці має здійснюватися з урахуванням того, що досягнення цілей гідної праці – це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних тощо), що створюються на усіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

Теоретико-методологічні обґрунтування концепту гідної праці, викладено в статті, слугують основою для подальших науково-прикладних досліджень щодо соціально-економічного виміру та правового формату гідної праці, механізмів її забезпечення в умовах становлення нової економіки та євроінтеграційних процесів, результати яких будуть опубліковані в наступних номерах журналу.

# Врахування фактора трудових ресурсів при прогнозуванні ВВП

**Б. ЩУКІН,**  
кандидат економічних наук  
НДЕІ Міністерства економічного розвитку та торгівлі України  
м. Київ

*У статті розглянуто питання прогнозування обсягів трудових ресурсів при макроекономічному прогнозуванні, які враховуються як базовий фактор економічного розвитку.*

*В статье рассматриваются вопросы прогнозирования объемов трудовых ресурсов при макроэкономическом прогнозировании, которые учитываются как базовый фактор экономического развития.*

*This article examined the questions of prognostication of volumes of labor resources at macroeconomic prognostication, which are taken into account as a base factor of economic development.*

Ключові слова: макроекономічне прогнозування, фактори економічного зростання, чисельність зайнятих, економічно активне населення, валовий внутрішній продукт, економічне зростання.

**П**остановка проблеми. Трудові ресурси й показники їхнього використання є складовою ресурсного забезпечення макроекономічного розвитку країни. При прогнозуванні трудові ресурси не є критично обмежувальним фактором розвитку як, наприклад, фінансові чи науково-технічні ресурси, але «якість» трудових ресурсів щодо освіти й витрат на освіту, фахової підготовки, галузевої орієнтації, регіональної структури, рівня оплати праці, відповідності обсягам кінцевого споживання домашніх господарств, впливають на прогнозні оцінки інших сфер економіки, розвиток яких прогнозується.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемам методології та методики прогнозування показників трудових ресурсів присвячено багато робіт українських вчених: В. В. Вітлінський, В. К. Галицин, М. П. Гандзюк, А. М. Єріна, В. Ц. Жидецький, В. О. Касьяненко, В. О. Кулявець, Г. В. Присенко, С. В. Попов, А. Й. Сиротенко та ін.

Розглядається багато підходів до прогнозування трудових ресурсів. У цій статті зроблено спробу розглянути трудові ресурси як єдиний розрахунково-аналітичний комплекс оцінки і прогнозування їхніх обсягів з додатковою технологією їх інтеграції в єдину прогнозу оцінку.

**Метою статті** є розгляд методичних засад прогнозування рівня показників трудових ресурсів при макроекономічному прогнозуванні, які враховуються як один з базових факторів економічного розвитку, нарівні з фінансовими, матеріальними, паливно-

енергетичними, науково-технічними ресурсами розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Формування трудових ресурсів і зайнятості населення включає низку взаємопов'язаних показників, які характеризують процеси відтворення робочої сили. До них належать:

- чисельність економічно активного населення;
- чисельність зайнятих;
- чисельність найманих працівників за видами економічної діяльності;
- чисельність безробітних.

Необхідність розробки цих показників на прогнозний період визначається потребою узгодження перспективних змін чисельності робочої сили з темпами розвитку економіки; створення робочих місць в усіх сферах економіки з метою забезпечення безробітних та економічно неактивної частини населення роботою; визначення пропорцій перерозподілу ВВП на потреби відтворення робочої сили; формування податкової політики; виділення щорічних бюджетних асигнувань на освіту, надбання професії, підвищення кваліфікації, а також на страхові виплати у випадку безробіття<sup>1</sup>.

При макроекономічному прогнозуванні перспективних змін у трудових ресурсах використовують декілька підходів:

- через функціональні й статистичні залежності показників обсягів і використання трудових ресурсів;
- через виробничі функції;

<sup>1</sup>Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : [Текст] / навч. посіб. / В. Ц. Жидецький. – Львів : Афіша, 2005. – 319 с.

- через продуктивність праці;
- через структуру валового внутрішнього продукту й частку оплати праці в ньому;
- через демографічний прогноз і частку економічно активного населення;
- через вертикальні (за видами економічної діяльності) балансові рівняння першого і третього квадрантів таблиць «витрати-випуск», які розраховуються для кожного року прогнозного періоду при макроекономічному прогнозуванні.

Кожен з наведених аспектів має свою логіку й доцільність, які слід використати при прогнозуванні, але в кінці має бути побудований інтегрований прогноз на основі поєднання окремих прогнозних методик. Розглянемо базову технологію прогнозування на основі функціональних зв'язків між показниками трудових ресурсів<sup>2</sup>.

Чисельність населення країни в цілому (ЧН) та кількість економічно активного населення (ЕАН) визначається в рамках прогнозу демографічних показників, зокрема розподілу постійного населення за віковими групами (15–70 років), або за часткою ЕАН у загальній кількості постійного населення, що склалася у передпрогнозованому році, тобто:

$$EАН_t = EАН_{t-1} / ЧН_{t-1} \cdot ЧН_t, \quad (1)$$

Економічно активне населення охоплює чисельність найманих працівників, інших зайнятих економічною діяльністю та безробітних:

$$EАН = ЧЗ + ЧБ; ЧЗ = ЧНП + ІЗ \quad (2)$$

де: ЧЗ – чисельність зайнятих;

ЧБ – чисельність безробітних;

ЧНП – чисельність найманих працівників;

ІЗ – інші зайняті економічною діяльністю.

Враховуючи наявність цих показників за ряд років, прогнозувати ці складові економічно активного населення можна на основі аналізу його структури. Для тенденцій зміни цієї структури впродовж 2000–2013 рр. характерною є стабільність чисельності зайнятих (100,6 %) при невеликому скороченні чисельності економічно активного населення (97,2 %) та зменшенні на 1/3 чисельності безробітних (за методологією МОП). Виходячи з результатів аналізу, чисельність зайнятих може зростати на 0,15 % щорічно впродовж короткострокового прогнозного періоду<sup>3</sup>.

Чисельність зайнятих можна оцінити також за індексом її зміни (ІЧЗ<sub>t</sub>), обрахованим на основі цільових прогнозних показників ІВВП та індексу продуктивності праці (ІПП):

$$ЧЗ_t = ЧЗ_{(t-1)} \cdot ІЧЗ_t = ЧЗ_{(t-1)} \cdot ІВВП_t / ІПП_t. \quad (3)$$

Розподіл кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності на прогнозний період здійснюється виходячи з висновків аналізу структури зайнятих за видами діяльності, що склалася за роки ретроспективи, починаючи з 2000 р. та з врахуванням динаміки ВДВ за видами економічної діяльності, передбачуваної на прогнозний період, вплив якої відображається коефіцієнтом  $K^{19}$ .

$$ЧЗ_{tj} = ЧЗ_{(t-1)j} / ЧЗ_{(t-1)} \cdot K^{19}. \quad (4)$$

Для визначення чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності на прогнозний період необхідно проаналізувати їх частку в чисельності зайнятих кожним видом економічної діяльності та оцінити її зміни за минулі роки. Найбільш суттєві зміни цього показника спостерігаються в сільському господарстві та державному управлінні (зменшення частки найманих працівників), в промисловості – її збільшення. В інших галузях збільшення частки складає 0,1 в.п. щорічно<sup>4</sup>.

Ці тенденції можуть ймовірно зберегтися у короткостроковій перспективі.

Чисельність безробітних розраховується за різницею між економічно активним населенням і зайнятими:

$$ЧБ_t = EАН_t - ЧЗ_t. \quad (5)$$

Рівень безробіття дорівнює частці від ділення чисельності безробітних на чисельність економічно активного населення.

$$РБ_t = ЧБ_t / EАН_t. \quad (6)$$

де: РБ<sub>t</sub> – рівень безробіття за методологією МОП.

Оцінка кількості зареєстрованих безробітних у прогнозованому періоді залежить від:

- передбачуваних темпів зміни ВВП в прогнозованому періоді;
- створення робочих місць у сфері малого і середнього бізнесу;
- політики держави щодо цільових асигнувань із бюджету на соціальних захист безробітних.

Рівень зареєстрованого безробіття визначається як частка від ділення чисельності зареєстрованих безробітних до кількості працездатного населення в працездатному віці, а починаючи з 2004 р. – на чисельність економічно активного населення.

Необхідність прогнозування показників оплати праці (фонду заробітної плати) зумовлена відмінностями у формуванні оплати праці найманих працівників за методологією СНР в рамках первинних

<sup>2</sup>Присенко Г. В. Прогнозування соціально-економічних процесів: [Текст] / навч. посіб. / Г. В. Присенко, Є. І. Равікович. – К.: КНЕУ, 2005. – 378.

<sup>3</sup>Сиротенко А. Й. Трудові ресурси України: [Текст] / навч. посіб. / А. Й. Сиротенко, Б. О. Чернов. – К.: «Благовіст», 2000. – 256 с.

<sup>4</sup>Попов С. В. Трудові ресурси України: проблеми та перспективи розвитку / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – №3. – С. 419–426. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08psvtrp.pdf>.

доходів та фонду заробітної плати, а також пов'язана з врахуванням потреби в цих показниках для обґрунтування доходів і видатків бюджету. У рамках врахування потреб бюджету, крім визначення фонду заробітної плати (ФЗП), необхідно розрахувати середньомісячну заробітну плату працівників промисловості та сільського господарства і пов'язаних з ним послуг<sup>5</sup>.

Одним із важливих орієнтирів державної політики у сфері оплати праці є залежність між зростанням номінального ВВП та номінальної заробітної плати, а також співвідношення темпів продуктивності праці та реальної заробітної плати. Регуляторна політика держави в сфері оплати праці ґрунтується на законодавчо-нормативній базі, яка охоплює встановлення мінімальної заробітної плати, системи оподаткування доходів і майна фізичних осіб, системи норм і гарантій в рамках обов'язкового державного соціального страхування, яке побудовано на принципах участі працівників та роботодавців<sup>6</sup>.

Оскільки фонд заробітної плати формується під значним регулюючим впливом держави, при його прогнозуванні необхідно орієнтуватися на перспективи розвитку ринку праці, заходи щодо обмеження безробіття, створення нових робочих місць, а також враховувати договірні умови Генеральної угоди конфедерації профспілок, роботодавців та держави щодо умов та оплати праці, її мінімального рівня, відповідності прожитковому мінімуму, періодичних підвищень цих нормативів державної соціальної політики<sup>7</sup>.

Виходячи з вищевикладеного, фонд заробітної плати найманих працівників прогнозується з врахуванням таких чинників:

$$ФЗП_t = f(ФЗП_{(t-1)}, ІЧНП_t, Ідеф ВВП, ІВВП_{реал}_t, ІПП_t, minЗП_t, ІВПСГ_t, K_t), \quad (7)$$

де: ІЧНП – індекс чисельності найманих працівників;

ІПП – індекс продуктивності праці;

ІВВП – індекс випуску продукції промисловості;

ІВСГ – індекс валової продукції сільського господарства;

$K_t$  – інші чинники, що можуть виникнути у прогнозованому періоді.

Розподіл ФЗП за видами економічної діяльності в короткостроковому прогнозованому періоді ґрунту-

ється на структурі показника оплати праці за СНР, що склалася за останній рік, за який опубліковано СНР або за структурою ФЗП за останній звітний рік, якщо інформаційна база прогнозування включає ФЗП за видами економічної діяльності. Використання тенденцій минулого періоду для розподілу ФЗП є доцільним, якщо відсутні різкі зміни законодавства щодо економічних регуляторів чи надзвичайні події (приміром, різке подорожчання палива, сплеск інфляції тощо). При появі таких індикаторів необхідно визначити міру їхнього впливу на структуру витрат виробництва за видами економічної діяльності та вносити відповідні корективи до прогнозовної моделі<sup>8</sup>.

Середньомісячна заробітна плата найманих працівників обчислюється діленням обсягу річного нарахованого фонду заробітної плати працівників, на середньоспискову чисельність найманих працівників та на 12 місяців:

$$ЗП_t = \text{ФОП}_t : \text{ЧНП}_t : 12. \quad (8)$$

Прогнозний показник реальної заробітної плати, який характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати, розраховується за формулою:

$$Ірзн_t = Ізн_t : ІСЦ_t. \quad (9)$$

При цьому індекс номінальної заробітної плати повинен розраховуватись з виключенням суми прибуткового податку з фізичних осіб та відрахувань фондів соціального страхування.

За іншими методами прогнозування наведемо тільки головну особливість розрахунку. Перехід до інших показників здійснюється подібно до наведеного комплексу розрахунків.

«Виробнича функція» встановлює кількісний зв'язок між результатом виробництва, наприклад ВВП, і задіяними виробничими ресурсами. Прогнозування за методом побудови виробничої функції здійснюється через виявлення статистичної залежності (або функціональної, якщо вдається формалізувати залежність) обсягу прогнозного ВВП від витрат ресурсів (трудових, основного капіталу, науково-технічного ресурсу):

$$ВВП_t = f(ЧНП_t, ОК_t, НТП_t), \quad (10)$$

де:  $ОК_t$  – обсяг основних засобів (капіталу) даної галузі (виду економічної діяльності);

$НТП_t$  – обсяг ресурсу науково-технічного прогресу, який можна визначити через зміну продук-

<sup>5</sup>Прогнозування ринку праці в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.big-library.com.ua/book/85\\_Rinok\\_praci/7827\\_116\\_Prognozuвання\\_stanu\\_rinky\\_praci\\_Ukraini](http://www.big-library.com.ua/book/85_Rinok_praci/7827_116_Prognozuвання_stanu_rinky_praci_Ukraini).

<sup>6</sup>Показники зайнятості та безробіття населення та їх динаміка в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/13090808/konopnika/pokazniki\\_zaynatosti\\_bezrobittya\\_naselennya\\_dinamika\\_ukrayini](http://pidruchniki.ws/13090808/konopnika/pokazniki_zaynatosti_bezrobittya_naselennya_dinamika_ukrayini)

<sup>7</sup>Кулявець В. О. Прогнозування соціально-економічних процесів [Текст] : / навч. посіб. / В. О. Кулявець. – К. : Кондор, 2009. – 194 с.

<sup>8</sup>Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування [Текст] : навч. посіб. / А. М. Єріна. - К. : КНЕУ, 2001. – 170 с.



тивності праці, зміну ресурсозбереження, енергоємності ВВП, або через зміну іншого показника-індикатора, який може бути пов'язаний з науково-технічним прогресом, змінами технологій, змінами в науково-технічній діяльності, рівні інноваційності тощо. Врахувати дію фактору науково-технічного прогресу найважче при прогнозуванні.

З цього рівняння при відомій (спрогнозованій) величині ВВП, ОК і показника НТП розраховується невідома величина прогнозного обсягу потреби в найманому персоналі ЧНП у прогнозованому періоді.

Прогнозування показників трудових ресурсів через продуктивність праці (ПП)будується на залежності:

$$ПП = ВВП / ЧЗ, \quad (11)$$

де: ПП – продуктивність праці;  
ВВП – валовий внутрішній продукт;  
ЧЗ – чисельність зайнятих.

При спрогнозованих продуктивності праці й валовому внутрішньому продукті прогнозна потреба в зайнятих розраховується з наведеного рівняння. Продуктивність праці є показником ефективності використання трудових ресурсів, розраховується як відносний показник і, як правило, має достатньо стабільну траєкторію зміни в передпрогнозованому періоді, що полегшує його прогнозування.

При спрогнозованих обсягах ВВП та його структурних складових за кінцевим використанням і за доходами отримаємо вже відомі прогнозні обсяги оплати праці найманих працівників в складі ВВП. Через прогноз середньої заробітної плати, яка має стати пропорційною, і прогноз змін продуктивності праці можемо розрахувати чисельність зайнятих і всі інші показники трудових ресурсів за наведеними вище зв'язками.

Якщо перед макроекономічним прогнозом розраховується демографічний прогноз, то чисельність зайнятих впливає з їх співвідношення з чисельністю економічно активного населення, яке сформувалося в передпрогнозований період. Це співвідношення має стати тенденцією зміни і, як правило, прогнозується за часовим трендом. Далі теж через коефіцієнт співвідношення (частка зайнятих в чисельності економічно активного населення) розраховується прогнозна чисельність зайнятих та інші показники використання і вартості трудових ресурсів. При демографічному прогнозуванні складнощі виникають при прогнозуванні головних припущень: щодо зміни коефіцієнтів народжуваності за віковими групами, щодо зміни коефіцієнта смертності й щодо коефіцієнта чистої міграції, теж за віковими групами. Останній особливо важко прогнозувати в сучасних умовах при значних змінах у міграції населення з окупованих територій України. Сталі тенденції минулих років порушені, а

статистика недостовірна, особливо на регіональному рівні.

Таблиці «витрати-випуск» (ТВВ) у складі рахунків СНР дають ще одну можливість через прогноз обсягів оплати праці в складі ВВП розрахувати інші показники трудових ресурсів. Прогнозування показників ТВВ входить в типову технологію макроекономічного прогнозування, тому можна виходити з тези, що за 35 видами економічної діяльності вже спрогнозовані обсяги оплати праці найманих працівників. Через прогноз середню заробітну плату в галузях розраховується чисельність зайнятих у кожній галузі та інші показники використання трудових ресурсів. Перевагою використання моделі «витрати-випуск» є те, що вона дозволяє проводити розрахунки за 35 видами економічної діяльності, порівнювати трудові витрати з кінцевим споживанням і структурою витрат на виробництво в кожній галузі (по вертикалі ТВВ (за даними першого і третього квадрантів прогнозованої таблиці «витрати-випуск»)).

Маючи розрахунки прогнозних обсягів трудових ресурсів за кількома наведеними методами проводиться їх узагальнення з урахуванням суттєвості методу й логічності отриманих за ними прогнозних тенденцій.

**Висновки.** За наявності декількох обґрунтованих підходів до прогнозування трудових ресурсів і їхнього факторного впливу на економічне зростання базового показника випадку валового внутрішнього продукту, в цьому випадку є доцільним їхнє поєднання з урахуванням оцінки суттєвості (чи невизначеності) кожного підходу з подальшим розрахунком інтегрованої прогнозованої оцінки на основі тієї чи іншої методики. Способів такого узагальнення може бути декілька.

Для трудових ресурсів розглянуто три методи узагальнення прогнозу: на основі рівноважного інтегрованого показника (однакова суттєвість методик прогнозування, розраховується середнє арифметичне), різноважного інтегрованого показника (питома вага окремих методик прогнозування залежить від логічності отриманого прогнозного тренда зміни показника – чим більше відхилення від очікуваного тренда, тим менша питома вага методики при розрахунку інтегрованого прогнозного показника), рівноважного інтегрованого показника залежно від сталості тренда в звітному періоді. Чим більшим є середньоквадратичне відхилення звітної тенденції прогнозного показника в передпрогнозований період, тим менше треба враховувати цей метод прогнозування і тим меншим має бути зважувачий коефіцієнт для цього методу при розрахунку прогнозного інтегрованого показника.

# Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості)

Л. ГУК,  
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»  
м. Київ

*У статті досліджено процес формування інноваційної зайнятості, проведено оцінювання її масштабів в Україні на прикладі ІТ-зайнятості. Розглянуто питання становлення ІТ-зайнятості в сучасних умовах розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Виокремлено особливості використання нестандартних форм зайнятості при формуванні інноваційного ядра зайнятих в Україні, як потенціалу інноваційного розвитку національного ринку праці.*

*В статье исследован процесс формирования инновационной занятости, проведена оценка ее масштабов в Украине на примере ИТ-занятости. Рассмотрены вопросы становления ИТ-занятости в современных условиях развития информационно-коммуникационных технологий. Выделены особенности использования нестандартных форм занятости при формировании инновационного ядра занятых в Украине, как потенциала инновационного развития национального рынка труда.*

*The article deals with the process of formation of innovative employment assessment conducted its scope in Ukraine by the example of IT employment. The author analyzes the problems of IT employment's formation in modern conditions of ICT development. The article analyzes the particular use of non-standard forms of employment when forming the nucleus of innovation employed in Ukraine as innovative potential of the national labor market.*

Ключові слова: ринок праці, інноваційна зайнятість, ІТ-зайнятість, нестандартні форми зайнятості.

**П**остановка проблеми. Становлення інформаційного суспільства включає в себе революцію комунікацій, створює матеріальну основу для розвитку електронного бізнесу, дистанційних форм спілкування, навчання та зайнятості. У всьому світі відбуваються зрушення в бік усе більшого використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для розвитку світової економіки. Виникають структурні зрушення й у сфері зайнятості: зменшується частка зайнятих у сфері виробництва і збільшується у сфері послуг, зокрема, в інформаційній сфері. У зв'язку з цим посилюється роль знань, оскільки для управління інформаційною інфраструктурою потрібні висококваліфіковані фахівці. Інформаційні технології, скорочуючи витрати робочого часу на одиницю випуску, не призводять до зменшення рівня зайнятості, але змінюють сутність робочих місць, їх кількість, якість і характер виконуваної роботи, створюють передумови для розвитку інноваційної зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вагомий внесок у дослідження аспектів функціонування ринку праці та розвитку інноваційної діяльності в умовах становлення інформаційного суспіль-

ства, питань формування ринку інноваційної праці внесли такі вчені, як: В. Антонюк, С. Бандур, Д. Белл, В. Близнюк, І. Бондар, В. Геєць, Г. Куліков, І. Манцуров, І. Моторна, О. Новікова, Т. Перегудова, С. Пасєка І. Петрова, М. Семикіна, В. Семиноженко, Е. Тоффлер та ін. Разом з тим, низка питань, пов'язаних із процесом формування інноваційної зайнятості в контексті розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, залишається недостатньо дослідженими.

**Метою статті** є дослідження процесу формування інноваційної зайнятості, оцінювання її масштабів в Україні, проведено на прикладі ІТ-зайнятості. Особливої значимості відповідний напрям досліджень набуває в контексті розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Концепції «постіндустріального суспільства» і «інтелектуальної технології» Д. Белла і «Третя хвиля» А. Тоффлера стверджують, що інформаційне суспільство докорінно змінить трудові відносини, з'являться нові професії й інноваційні форми зайнятості. Розвиток комп'ютерної техніки та засобів зв'язку призведе, на думку Е. Тоффлера<sup>1</sup>, до зміни структури зайнятості, а інтелектуалізація праці – до появи інно-

<sup>1</sup>Тоффлер Э. Третья волна / Элвин Тоффлер ; [пер. с англ. К. Ю. Бурмистрова и др.]. – Москва: АСТ: АСТ Москва, cop. 2009. – С. 97.

ваційних форм зайнятості, так званих «електронних котеджів», які дозволяють перенести роботу з офісу до дому працівника. Характеризуючи постіндустріальне суспільство, Д. Белл називає його домінуючою ознакою вступ людства до інформаційної ери, яка базується не на механічній техніці, а на «інтелектуальній технології»<sup>2</sup>.

Значну увагу вивченню питання «інтелектуальної економіки» приділяють і вітчизняні дослідники І. К. Бондар, І. Г. Манцуров, які розглядають інтелектуальну економіку в контексті розвитку процесів інтелектуалізації людського потенціалу та формування механізму його державного регулювання<sup>3</sup>. Фахівці Інституту економіки та прогнозування НАН України стверджують, що саме наукові знання та інформація є основним виробничим ресурсом і основним фактором зростання економіки постіндустріального суспільства<sup>4</sup>. Українські науковці В. М. Геєць та В. П. Семиноженко визначають, що поряд із природними ресурсами, капіталом і працею для економіки знань, визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який воно спирається, та який є сукупністю повсякденних і спеціалізованих знань<sup>5</sup>. Вітчизняні економісти М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. О. Родіонова підкреслюють, що перехід до інноваційної моделі розвитку економіки в умовах глобалізації має призвести до зростання продуктивності праці і до скорочення числа працюючих низькокваліфікованих робітників<sup>6</sup>. Натомість за рахунок інноваційних процесів, що набувають усе більшого соціального звучання, за оцінками Ю. В. Каракай, створюються високооплачувані робочі місця, підвищується рівень життя населення, а нововведення сприяють рішенню проблем зайнятості<sup>7</sup>. Глобалізація висуває вимоги до робочої сили з точки зору підвищення її кваліфікації, інтелектуального та загальноосвітнього рівня. Інтелектуальний потенціал людини розкривається через інноваційну зайнятість.

Значну роль у формуванні попиту на інноваційну зайнятість відіграє потреба в нових товарах та послугах – інноваціях у вигляді нових технічних, техноло-

гічних, організаційно-управлінських рішень, що характерно для інформаційної економіки. До основних характеристик інноваційної зайнятості відносять перегрупування зайнятих по галузях економіки (концентрація зайнятості в галузях виробництва інформаційних технологій та сфері послуг); формування нового інформаційно-професійного простору; зміну організації та управління трудовим процесом; розвиток самозайнятості «нового типу»; посилення гнучкості зайнятості<sup>8</sup>. Провідним фактором і животворним началом створення інновацій, наголошує український економіст І. Л. Петрова, є праця зайнятих в інноваційному процесі людей, яка за своїм змістом є творчою, інтелектуальною, спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження<sup>9</sup>. Інноваційна зайнятість забезпечується працівниками інноваційного типу – кваліфікованими, ініціативними, творчими, працюючими на рівні міжнародних стандартів з використанням ІКТ, підприємливими, з високими адаптаційними можливостями широким світоглядом, схильними до продукування інновацій та спроможними впроваджувати їх в життя<sup>10</sup>.

Завданням державного регулювання зайнятості є оптимізація її структури з метою підтримки та розвитку інноваційної складової зайнятості для формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку економіки України. Тому важливим, на наш погляд, є виокремлення інноваційного ядра та периферії зайнятості, для цього необхідно визначити основні риси й характерні особливості зайнятих за критерієм відкритості інноваціям (табл. 1). Виокремлення інноваційного ядра зайнятості на основі визначених ознак дозволить державі сконцентрувати регулюючий вплив на підтримці інноваційної активності зайнятих, що формують інноваційне ядро, стимулювання розвитку якого сприятиме створенню передумов для економічного зростання.

<sup>2</sup> Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – С. 120 – 121.

<sup>3</sup> Соціальні аспекти інтелектуальної економіки: монографія / І. К. Бондар, І. Г. Манцуров, Л. І. Антошкіна, О. В. Чернявська та ін. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2009. – С. 10.

<sup>4</sup> Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота та ін.]. – К.: Інститут економіки НАН України, 2001. – С. 81 – 82.

<sup>5</sup> Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Х.: Константа, 2006. – С. 32.

<sup>6</sup> Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. О. Родіонова. – Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – С. 25.

<sup>7</sup> Каракай Ю. В. Державне регулювання інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / Ю. В. Каракай // Економічний вісник НТУУ «КПІ», 2009. – Режим доступу: <http://economy.kpi.ua/uk/node/48>.

<sup>8</sup> Баластрик Л. О. Держава як гарант інноваційної зайнятості / Л. О. Баластрик // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» 22 – 23 вересня 2010 р. / Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, 2010. – С. 54.

<sup>9</sup> Петрова І. Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Л. Петрова // Україна: аспекти праці, 2013. – № 5. – С. 4.

<sup>10</sup> Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антоноук, Ю. С. Залознова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2014. – С. 97.

Таблиця 1

**Особливості інноваційного ядра та периферії зайнятості**

<b>ЗАНЯТИСТЬ</b>	
<b>Інноваційне ядро</b>	<b>Периферія</b>
Здібність до продукування інновацій, креативність	Відсутність новаторських здібностей
Активність, самостійність, ініціативність, схильність до впровадження інновацій	Відсутність ділової активності, інерційність
Професіоналізм, висока кваліфікація, орієнтація на результат	Низька кваліфікація, неготовність до оновлення знань
Творча праця, незалежність проглядів, комунікабельність	Схильність до виконавської однотипної роботи
Висока професійна мобільність і адаптаційні можливості	Незначні можливості пристосування до змін
Висока заробітна плата, як індивідуальна оцінка праці, мотиватор інноваційної діяльності	Заробітна плата без додаткових заохочень та стимулів
Наявність можливостей для самореалізації та кар'єрного росту	Низькі шанси на кар'єрне просування
Використання прогресивних технологій, інформаційного ресурсу	Технології застарілі та непродуктивні
Знання та використання ІКТ	Немає необхідності використання ІКТ

Джерело: розроблено автором

Інноваційне ядро зайнятості включає осіб, економічна діяльність яких спрямована на створення, впровадження та використання інноваційних товарів, технологій та організаційно-управлінських рішень. До складу інноваційного ядра зайнятості входять зайняті:

1) новатори, які створюють матеріально-технічні інновації, їхня діяльність пов'язана з розробкою та впровадженням у виробництво інноваційних товарів, технологій та послуг з метою їхньої подальшої комерціалізації;

2) особи, зайнятість яких є інноваційною з організаційно-управлінської точки зору – використання інноваційних форм організації праці, нестандартних форм зайнятості, управлінських технологій, нових організаційних структур тощо.

Отже, визначимо основні характеристики зайнятих, що формують інноваційне ядро зайнятості. Передусім, для інноваційної діяльності важливі такі особистісні риси, як-от: високий професіоналізм, схильність до продукування інновацій, оригінальність мислення, ініціативність, мобільність, наявність адаптаційних можливостей та знання ІКТ. А для впровадження інновацій необхідними є активність, підприємливість, спроможність втілити інноваційний задум, реалізувавши ідею в життя. Дуже важливою при цьому є підтримка творчої активності працівників керівництвом різних рівнів: мотивація інноваційної діяльності, створення гідних умов праці, гнучкість управління, креативних управлінських рішень, зокрема, використання нових нестандартних форм зайнятості.

Основними критеріями, що визначають «нестандартність» умов працевикористання, є формалізація зайнятості, характер використання робочого часу, строк договору, форми організації робочого місця та спосіб найму. Згідно з цим критерієм в Україні існують такі форми нестандартної зайнятості, як:

неформальна, неповна, понаднормова, непостійна, віддалена, зайнятість за договором цивільно-правового характеру, позикова зайнятість, що розвивається за схемами аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу тощо. Розвиток економіки постіндустріального суспільства та формування інноваційної моделі розвитку економіки України вимагає державного регулювання процесів у сфері зайнятості, зокрема нестандартної, спрямованого на формування її інноваційного ядра. Модель зайнятості з виокремленням інноваційного ядра нестандартної зайнятості зображено на рис. 1.

Як видно з рис. 1, зайняті, які формують інноваційне ядро нестандартної зайнятості, створюють та впроваджують інновації у всіх сферах економічної діяльності. Так, промисловість формує попит на інноваційну зайнятість, тому що саме на промислових підприємствах відбувається впровадження інноваційної техніки, технологій, випуск нових видів продукції. На підприємствах промисловості найчастіше може використовуватися така нестандартна форма зайнятості як понаднормова. При освоєнні нових технологій, налаштуванні та запуску інноваційної техніки робочий час працівників та роботодавців може бути ненормованим та перевищувати встановлені законодавством стандарти. Понаднормова та непостійна зайнятість може використовуватися на будівництві при впровадженні інноваційних технологій, застосуванні нових матеріалів та конструкцій, які дозволяють досить просто зводити будівлі, прискорювати монтажні роботи тощо.

Для проведення досліджень у галузі перспективних технологій і засобів механізації процесів, що виконуються в промисловості та будівництві, для розробки інноваційних товарів та послуг, що реалізуються сферою послуг, необхідною є професійна, наукова та технічна діяльність. Інноваційна зайнятість науковців та дослідників, зайнятість яких, зазвичай,

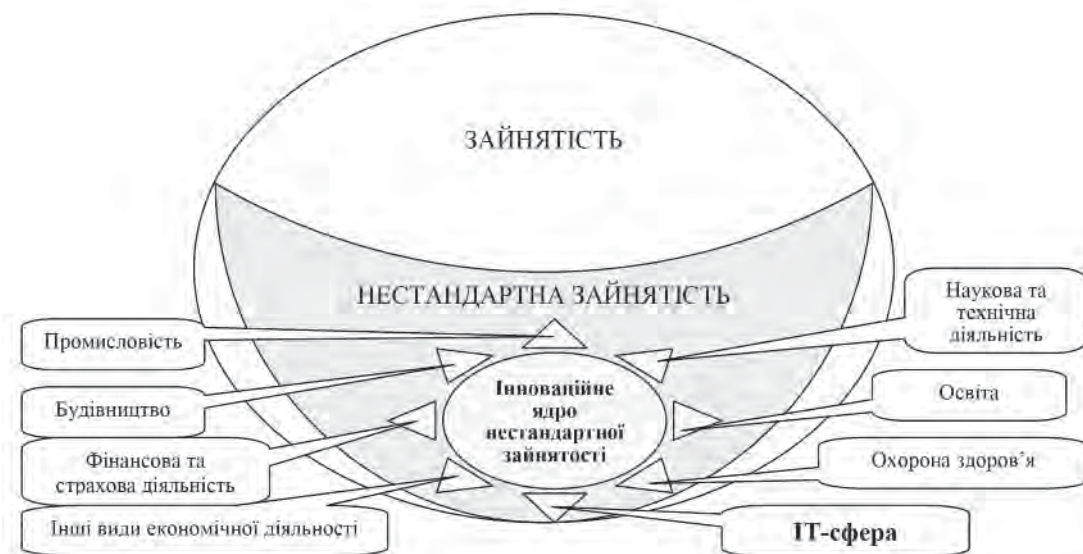


Рис. 1. Модель зайнятості з виокремленням інноваційного ядра нестандартної зайнятості

Джерело: запропоновано автором.

непостійна, передбачає нестандартні умови працевикористання. Для виконання науково-дослідних робіт часто вони залучаються за договором цивільно-правового характеру, що передбачає виконання певної роботи в обумовлений термін. При цьому творчий процес продукування інновацій вимагає зосередження та самовіддачі, що передбачає використання такої форми нестандартної зайнятості як понаднормова. Формування кадрового потенціалу для інноваційної зайнятості неможливо без високого рівня освіти. У сфері освіти найчастіше використовується непостійна та неповна форми нестандартної зайнятості.

Найактивніше формування інноваційного ядра та використання нестандартної зайнятості відбувається на підприємствах інтелектуальної сфери (наука, ІТ-сфера) високотехнологічного сектора. Серед сфер діяльності найбільш активно використовується аутсорсинг в інформаційно-технічній діяльності: у 2010 році в Україні налічувалось 850 аутсорсингових ІТ компаній<sup>11</sup>. Для цієї сфери економічної діяльності характерні гнучкі технології найму та звільнення персоналу, високий професійний і освітній рівень працівників, використання новітніх ІКТ, висока частка нової продукції; орієнтація персоналу на використання нових форм організації праці, висока продуктивність праці, більш високий рівень оплати праці тощо. Використання нових нестандартних

форм зайнятості визначає перспективні інноваційно-орієнтовані вектори якісних зрушень на ринку праці.

Формуванню інноваційного ядра нестандартної зайнятості за рахунок осіб, нестандартна зайнятості яких є інноваційною з організаційно-управлінської точки зору, по-перше, сприяє активний розвиток сфери інформації та телекомунікацій. ІКТ уможливають широке застосування віддаленої зайнятості у віртуальному середовищі, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії<sup>12</sup>. Інші можливості включають освіту он-лайн, пошук роботи і житла он-лайн, Інтернет відкриває широкий діапазон нових споживчих послуг<sup>13</sup>. Роботодавці, впроваджують нові інноваційні форми організації праці, розвивають віддалену зайнятості з використанням ІКТ, створюють гнучкий робочий графік, оптимальніше використовують робочий час, активно оптимізують виробничі витрати.

По-друге, впровадженню організаційно-управлінських інновацій сприяє прагнення роботодавців зменшити витрати на утримання виробничих приміщень та оплату праці. Це призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу шляхом використання таких інноваційних для нашого ринку форм організації праці, як аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, тобто такої нестандартної форми зайнятості як позикова. Розвиток

<sup>11</sup>Перегудова Т. Інституціональний механізм регулювання нестандартної зайнятості в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці, 2015. – № 4. – С. 27.

<sup>12</sup>Моторна І. І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудова відносин в умовах дистанційної зайнятості / І. І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень: [зб. наук. праць]. – Одеса: Одес. держ. екон. ун-т, 2008. – С. 283 – 287.

<sup>13</sup>Lehr W. Measuring Broadband's Economic Impact, Final report prepared for the U.S. Department of Commerce / W. Lehr, C. Osorio, S. Gillett and M. Sirbu. – Wash., 2006. – February. – P. 45.

комп'ютерної техніки засобів зв'язку та Інтернет-технологій, зростання потреби роботодавців у працівниках інформаційної сфери, необхідність забезпечити конкурентоспроможність підприємств за рахунок скорочення витрат створюють передумови впровадження інноваційних форм нестандартної зайнятості.

Інноваційний розвиток та конкурентоспроможність національної економіки безпосередньо пов'язана з розвитком ІКТ. У міжнародній конкуренції домінуючими стають ті країни, які швидко створюють інформаційні системи за підтримкою урядових позик та субсидій, найкращим чином використовують інформаційний ресурс, удосконалюють технології отримання, обробки, передачі, розповсюдження та використання інформаційних знань і комп'ютерів і, в результаті, першими застосовують нові ідеї, проекти, технології<sup>14</sup>. Так, за методикою Світового економічного форуму розрахований Індекс глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index), який включає субіндекс, що відображає розвиток інноваційної діяльності; а за методикою Міжнародного союзу електрозв'язку (International Telecommunication Union), спеціалізованого підрозділу ООН, що визначає світові стандарти у сфері ІКТ, розраховується Індекс розвитку ІКТ (ICT Development Index). Аналіз взаємозв'язку значень Індeksu розвитку ІКТ та субіндексу, що відображає розвиток інноваційної діяльності й враховується при

визначенні індексу глобальної конкурентоспроможності, підтверджує, що інформаційні технології є одною з обов'язкових умов розвитку інноваційної діяльності, і відповідно підвищення конкурентоспроможності економіки (рис. 2).

Конкурентоспроможність національної економіки визначається численними чинниками, серед яких одним з найважливіших є розвиток інноваційної діяльності та інформаційно-комунікаційних технологій. Рівень розвитку ІКТ сьогодні є одним з найважливіших показників економічного і соціального благополуччя держави. Як видно з рис. 2, країни-лідери інноваційного розвитку посідають найвищі сходинки в рейтингу за індексом розвитку ІКТ.

Експертами ОЕСР визначаються два типи зайнятості з використанням ІКТ: ІТ-зайнятість безпосередньо в секторі ІТ («вузьке» визначення) й опосередковано, як зайнятість ІТ користувачів, які покладаються на навички у сфері ІКТ для виконання своєї роботи, у всіх секторах економіки, тобто ІТ-компетентних, непов'язаних з ІТ сектором («широке» визначення)<sup>15</sup>. Досвід розвинутих країн свідчить, що для розвитку ефективної економіки є необхідним збільшення числа як зайнятих у сфері ІТ, так і проникнення ІТ-компетенцій в професійну діяльність працівників інших секторів економіки.

В Україні статистичну інформацію про чисельність зайнятих, що використовують ІКТ, можна



Рис. 2. Взаємозв'язок розвитку інноваційної діяльності з розвитком ІКТ в різних країнах світу в 2014 рр.

Джерело: Індекс інновацій – інформація про дослідження Індeksu глобальної конкурентоспроможності. [Електронний ресурс] // Центр гуманітарних технологій. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>; Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій – інформація про дослідження. [Електронний ресурс] // Центр гуманітарних технологій. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/ict-development-index/ict-development-index-info>.

<sup>14</sup> Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. В. Семикіно. – Черкаси : Видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – С. 44.

<sup>15</sup> New perspectives on ICT Skills and Employment // Directorate for Science, Technology and Industry Committee for Information, Computer and Communications Policy. – Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development Publishing, 2004. – P. 4.



Рис. 3. Рівень ІТ-зайнятості та рівень охоплення ІТ-зайнятих нестандартними формами зайнятості в Україні

Джерело: розрахунки автора за даними Державної служби статистики України.

отримати з даних обстеження населення України з питань економічної активності і виокремити тільки фахівців, які відповідають «вузькому» визначенню. Тому в нашій роботі формування та розвиток інноваційного ядра нестандартної зайнятості розглянуто на прикладі нестандартної ІТ-зайнятості, статистичні дані щодо якої можливо отримати з вибіркового обстеження населення з питань економічної активності. Для оцінки розповсюдження ІТ-зайнятості в економіці країни автором використовувався метод розрахунку чисельності ІТ-зайнятих як частки від загальної кількості зайнятих.

Нестандартну ІТ-зайнятість пропонуємо визначити як зайнятість в ІТ-сфері, що характеризується нестандартними умовами працевикористання, передбачає виконання конкретного завдання (об'єму робіт, випуску продукції, створення програмного продукту тощо) з використанням ІКТ.

По-перше, інноваційність ІТ-зайнятості як нової нестандартної форми зайнятості полягає в тому, що з її поширенням відбувається перехід від «системи робочих місць» до індивідуальних «можливостей для праці» із одночасним збільшенням можливостей для самостійної та гнучкої зайнятості<sup>16</sup>. Нестандартна ІТ-зайнятість активно розвивається як віддалена зайнятість з використанням ІКТ, що є організаційно-управлінською інновацією. По-друге, економічна діяльність ІТ-зайнятих нестандартно характеризується гнучкими умовами працевикористання (віддалене робоче місце з використанням ІКТ, робота за договором цивільно-правового характеру, за усною домовленістю або за трудовою угодою з понаднормовим чи, навпаки, неповним робочим днем (тижнем), самозайнятість тощо). До цієї зайнятості залучають-

ся висококваліфіковані мобільні фахівці, які володіють знаннями в ІКТ-сфері, активні працівники з високими адаптаційними можливостями, тобто особистісними якостями, що характерні для працівників інноваційного типу – творців інноваційних продуктів, технологій, послуг.

Частка зайнятих фахівців в сфері інфокомунікацій, що відповідає «вузькому» визначенню ІТ зайнятості, в більшості розвинених країн в 2011 році коливалася від 3 % до 5 %, тільки в Східній Європі вона була дещо меншою. Частка ІТ фахівців в ЄС-15 становила 2,61 % у 1995 р. і 3,35 % – у 2011 році. Частка робочих місць, пов'язаних з ІКТ в економіці, що відповідає «широкому» визначенню ІТ зайнятості, в цілому в розвинених країнах набагато вища. У 2011 році частка ІКТ-компетентних коливалася між 20 % і 30 %, в ЄС-15 цей показник становив у сукупності 20,62 % у 1995 р. і 22,43 % – у 2011 р. Зростання рівня ІТ-зайнятості спостерігається в усіх країнах, де проводилися статистичні розрахунки в цьому напрямку. Так, найвища частка ІТ-фахівців в економіці була в Швеції, де за 15 років вона зросла з 3,87 % до 5,43 %, а найбільш високі темпи зростання ІТ-зайнятості продемонструвала Фінляндія, де частка цих працівників збільшилась з 2,71 % у 1995 р. до 4,49 % – у 2011 р.

В Україні також з'являються нові інноваційні форми зайнятості, адекватні сучасним інформаційно-комунікаційним технологіям (рис. 3).

Як видно з рис. 3, рівень ІТ-зайнятості зріс з 1,07 % у 2004 р. до 1,52 % – у 2014 р. Зростання кількості працівників високої кваліфікації є позитивним явищем, пов'язаним з процесами впровадження нових технологій та виникнення необхідності в працівниках нової формації. Згідно з розрахунками автора, проведеними за даними Державної служби статисти-

<sup>16</sup> Баласинович Б. О. Зайнятість в умовах становлення інформаційного суспільства: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.01 / Б. О. Баласинович ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – С. 10.

ки, найвищий рівень ІТ-зайнятості в Україні був у 2014 році: загальна чисельність працівників, зайнятих в сфері інформаційних технологій, оцінюється в 274,6 тис. осіб, а загальна чисельність зайнятого населення в середньому становила 18073,2 тис. осіб. Отже, частка зайнятих в ІТ-сфері становила 1,52 % від усіх працюючих, що є найнижчим показником серед доступних статистичних даних як для країн, що розвиваються, так і для розвинутих країн. При чому для значної частки ІТ-зайнятих умови працевикористання є нестандартними: майже кожен п'ятий з цих працівників охоплений нестандартною зайнятістю.

Загальна кількість українських ІТ-зайнятих, які працювали в нестандартних умовах, у 2014 р. за нашими розрахунками на базі даних обстежень населення з питань економічної активності, становила 61,8 тис. осіб або 0,34 % від усіх зайнятих в Україні. Серед нестандартно ІТ-зайнятих в 2014 році 39 % спеціалістів працювали понаднормово, 21,2 % були зайняті неофіційно, 6,2 % мали роботу на визначений термін, 4,6 % – випадкову роботу, серед цих висококваліфікованих спеціалістів 16 % фактично відпрацювали менше 30 годин на тиждень – їхня зайнятість була неповною, а 5,7 % висловили готовність працювати більше часу для отримання додаткового заробітку або доходу. Економічна діяльність ІТ-зайнятих нестандартно характеризується гнучкими умовами праце використання, зокрема 13,8 % таких працівників були зайняті за договором цивільно-правового характеру. На сьогодні представники ІТ-сфери можуть трудитися і як наймані працівники на умовах повного робочого дня, і як нестандартно зайняті у віддаленому режимі: робоче місце 23,8 % ІТ-зайнятих не знаходиться в приміщенні роботодавця. Головними умовами для такої діяльності є можливість представлення результатів діяльності у цифровому вигляді, щоб їх можна було передавати на відстань за допомогою комп'ютерних мереж.

Дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності дозволили нам описати і проаналізувати соціально-демографічні характеристики ІТ-зайнятих в сучасній Україні. Аналіз ІТ-зайнятості у розрізі вікових груп показує, що в Україні ІТ-зайнятість має виражену молодіжну спрямованість. Більше двох третин усіх опитаних (68,6 %) – молоді люди до 35 років, а більша частина (51,5 %) – віком від 15 до 24 років. Серед ІТ-зайнятих домінують чоловіки, їхня частка становить 94,7 %, тільки 5,3 % в цій сфері – жінки. У той же час серед майбутніх фахівців частка жінок значно вища, ніж серед спеціалістів, які вже отримали повну вищу освіту. Таким чином, можна припустити, що поступово гендерна нерівність серед ІТ-зайнятих буде зменшуватися, як це вже сталося, наприклад, з користувачами Інтернету.

ІТ-зайняті, хоч молоді, але достатньо освічені люди: 92,9 % респондентів мають вищу або незакінчену вищу освіту. Для порівняння, якщо розглядати зайняте населення України в цілому, то частка цієї групи знаходиться лише на рівні 48,5 %. Значна частка ІТ-зайнятих (44,4 %) – це особи з базовою та неповною вищою освітою. Це, безумовно, пов'язано з тим, що багатьма студентами ІТ-зайнятість розглядається як зручний, але спочатку тимчасовий спосіб заробітку і набуття професійного досвіду і зв'язків.

Подальший розвиток ІКТ сприяє розвитку різноманітних форм нестандартної зайнятості. Інтереси як роботодавців, так і працівників у сегменті висококваліфікованої розумової праці можуть перетинатися. У цьому випадку аутсорсинг виступає не тільки як метод зниження витрат і збільшення гнучкості ринку праці, але і як нестандартна форма використання творчої праці незалежної особистості, що вимагає значної автономії. Саме це дозволяє багатьом професіоналам самостійно виходити на ринок праці, уникаючи відносин найму, і навіть досягати таким чином вищого рівня особистих доходів ніж в організаціях<sup>17</sup>. Рівень ІТ-зайнятості найманих працівників та нестандартної ІТ-зайнятості (самозайняті ІТ-фрілансери) можемо охарактеризувати такими даними (табл. 2).

Аналіз розподілу ІТ-зайнятих за підприємствами показав, що тільки на великих підприємствах (понад 50 осіб) частка ІТ-фахівців досягає 2 %, підприємства з меншою кількістю штатних працівників не мають можливості наймати більше ІТ-фахівців. Кількість самозайнятих ІТ-працівників (ІТ-фрілансерів) за нашими підрахунками становить 10,6 тис. осіб, що відповідно дорівнює 1,36 % від всіх самозайнятих в Україні в 2011 році та 1,83 % в 2014 р. Фрілансери володіють широкою трудовою автономією, що розповсюджується як на зміст, так і на процес праці, їхня робота виконується в нестандартних умовах. Відсутній жорсткий розподіл робочого місця і дому, робочого та вільного часу.

Висококваліфіковане інноваційне ядро нестандартної зайнятості за цей період збільшилось в абсолютному значенні на 35,2 тис. осіб, а відносний показник – рівень нестандартної ІТ-зайнятості – зріс на 0,21 в.п. В Україні незначна частка зайнятих, які становлять інноваційне ядро як серед нестандартно зайнятих, так і серед працівників, умови працевикористання яких є стандартними. Низькі темпи збільшення інноваційної частки в структурі зайнятості, які спостерігалися з 2004 р. до 2014 р., свідчать про слабкість та нерозвиненість інноваційних процесів в національній економіці. Стимулом інноваційної діяльності виступає економічна конкуренція, яка створює підґрунтя для економіч-

<sup>17</sup> Bonet R. Temporary Contracts and Work? Family Balance in a Dual Labor Market / Rocio Bonet, Cristina Cruz, Daniel Fernandez Kranz and Rachida Justo // Industrial and Labor Relations Review, 2013. – vol. 66. – P. 61.



Таблиця 2

**Інформаційне забезпечення частки ІТ – зайнятих на підприємствах з різною кількістю штатних працівників та серед самозайнятих в 2011 та 2014 рр. в Україні за оцінки працівника**

Підприємства (класифіковані за їхніми розмірами) / Самозайняті	Частка ІТ-зайнятих, %	
	2011	2014
Великі підприємства	2,02	2,01
Середні підприємства	1,85	1,81
Малі підприємства	1,15	1,10
Мікропідприємства	0,45	0,60
Самозайняті (ІТ-фрілансери)	1,36	1,83

Джерело: розрахунки автора за даними Державної служби статистики України

ного зростання, оскільки впровадження інновацій забезпечує сприятливі умови інвестування, інвестиції є запорукою збільшення загального обсягу продукції, а, відповідно, і зайнятості.

Для реалізації потенціалу ІТ-професіоналів, для зміни структури зайнятості в бік розширення її інноваційної складової існує низка структурних обмежень. По-перше, обмеження фінансові: рівень інвестицій у ІТ-сферу, наявність платоспроможного попиту на продукцію українських ІТ-компаній. Іноземні компанії мають великі капітальні та фінансові ресурси, відповідно, вони можуть витратити більше на дослідження і розробки, маркетинг своєї продукції, платити більшу зарплату персоналу. По-друге, загальна недосконалість інституційної системи призводить до неможливості законним шляхом, на основі чинних легальних механізмів примусу до виконання зобов'язань забезпечити виконання договорів, які часто мають нестандартні ознаки. По-третє, проблеми з організацією інноваційного процесу уповільнюють розробку нових продуктів і технологій.

В Україні для розвитку сфери ІТ важливою є взаємодія між науково-дослідними організаціями та спільнотами, а також обізнаність щодо результатів їхньої діяльності. Висока активність ІТ-зайнятих є цінним соціальним капіталом, що може дати необхідний поштовх для розвитку інноваційної зайнятості, формування інноваційної економіки, становлення інформаційного суспільства. Зазначимо, що з точки зору установок на інноваційність та креативність у професіоналів і менеджерів в сфері ІТ, найширші можливості. Їхня діяльність направлена на розв'язання творчих, нестандартних завдань, реалізацію трудового потенціалу, вимагає постійного підвищення кваліфікації, спеціалісти в області ІТ створюють нові технології, товари і послуги.

**Висновки за результатами проведеного дослідження та перспективи подальших розвідок.** На нашу думку, державне регулювання зайнятості в частині формування її інноваційного ядра та забезпечення національної економіки інноваційно активними працівниками має бути спрямовано на:

➤ удосконалення професійної підготовки кадрів відповідно до потреби інноваційного розвитку націо-

нальної економіки шляхом оновлення переліку спеціальностей, за якими ведеться підготовка;

➤ переорієнтацію на інноваційні технології та використання ІКТ;

➤ приведення навчальних програм, зокрема з підготовки ІТ-фахівців, у відповідність до професійних стандартів, що висувуються роботодавцями;

➤ оновлення матеріальної бази навчальних закладів, їхнє технічне переоснащення;

➤ розвиток здібностей талановитих студентів через залучення їх до інноваційних проектів та виконання науково-дослідних робіт;

➤ забезпечення через засоби масової інформації усвідомлення серед широких верств населення необхідності безперервної освіти протягом життя для попередження морального старіння їх професійних знань, розвитку творчих здібностей, розширення світогляду, що сприятиме розвитку інноваційної активності зайнятого населення;

➤ формування інноваційних характеристик серед зайнятих шляхом підвищення мотивації до новаторства, створення сприятливого трудового клімату та гідних умов праці, сприяння розвитку конкуренції серед працівників й можливостей для прояву ініціативи та самостійності шляхом використання нестандартних форм зайнятості (краудстафінгу, аутсорсингу, віддаленої зайнятості з використанням ІКТ тощо), що сприятиме також росту адаптаційних навичок; створення умов для зростання підприємницької активності зайнятих важливою для впровадження інновацій;

➤ проведення активної державної інноваційної політики, спрямованої на спрощення процедур впровадження інновацій, отримання патентів, підвищення статусу науковців та дослідників, суспільне визнання новаторів, інвестування у сферу інноваційних послуг, зокрема у розвиток ІТ-зайнятості.

Економічний потенціал будь-якої країни ґрунтується на науково-технічних досягненнях, зокрема, в сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Тому необхідно відродити повагу до творчої інноваційної праці, до осіб, результатом діяльності яких є створення новачків, до інноваційної підприємницької діяльності та стратегії інноваційного розвитку держави.

# Телеробота як підгрунття для підвищення зайнятості економічно активного населення

I. КАСАТОНОВА,  
кандидат економічних наук  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

*У рамках даної статті розглянуто різні підходи зарубіжних науковців до дослідження концепту телероботи у сфері зайнятості економічно активного населення. Досліджено особливості функціонування телероботи у деяких країнах. Обґрунтовано її основні привабливі риси і недоліки.*

*В рамках данної статті рассмотрены различные подходы зарубежных ученых к исследованию концепта телеработы в сфере занятости экономически активного населения. Исследованы особенности функционирования телеработы в некоторых странах. Обоснованы ее основные привлекательные стороны и недостатки.*

*In this article the different approaches of foreign scientists to study the concept of telework to employment of the economically active population have been considered. The features of the functioning of telework in some countries have been investigated. Main dignities and failings of telework have been substantiated.*

Ключові слова: телеробота, телецентр, телепрацівник, телекомунікації, зайнятість.



**Актуальність теми.** Перехід на дистанційну організацію відносин між роботодавцем та найманими працівниками – частина процесу децентралізації робочої діяльності в часі та просторі. Загальний елемент телероботи у всіх її проявах – використання телекомунікації та комп'ютерів для зміни традиційної географії роботи. Можливості для телероботи сприятливіші в тих регіонах, де є оптимальна комбінація низького рівня оплати праці з досить високою кваліфікацією працездатного населення. Останнє надає нагальності телероботі для підвищення зайнятості економічно активного населення нашої країни.

Майже два століття тому сталася важлива подія, про яку рідко згадують історики – «робота» відокремилася від «дому». Якщо до промислової революції ремісники буквально працювали в себе в будинку, то з настанням епохи фабрик і заводів величезна кількість людей почали «ходити на роботу». Минуло двісті років поки робота повернулася додому. Віртуальний офіс для десятків мільйонів європейців і американців став цілком звичним явищем. На межі минулого й нинішнього століть «телеворком» у США і країнах Євросоюзу займаються приблизно 30 млн осіб. Лідерами тут вважаються США, Канада, Фінляндія, Данія та Швеція. Наприклад, у Фінляндії кількість «телеворкерів» становить приблизно третину всього працюючого населення. З кожним роком кількість «телеворкерів» по всьому світу зростає на 20 – 30 %. Усе це зумовило актуальність теми дослідження та подальшого розроблення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Концепція роботи на відстані для економії енергоресурсів зародилася після перших нафтових криз на початку 70-х рр. Батьки-засновники вважали телероботу єдиним розумним способом вирішення транспортних проблем великих міст і проблему нестачі робочих місць у віддалених сільських районах.

Систему організації праці, відому як телеком'ютинг запропонував Джек Ніллес у 1972 р. Він зауважив, що в ряді випадків дешевше і зручніше доставити роботу до працівника, ніж працівника до місця роботи. Термін «телеробота» був введений у вжиток Комісією Європейського співтовариства в 1989 р. На Заході, особливо в США та Євросоюзі, створено велику кількість федеральних і місцевих програм, що заохочують використання телероботи.

Джил Гордон (Gil Gordon) – один з визнаних у всьому світі фахівців з організації телероботи та віртуальних офісів, написав працю «Telecommuting Review», яка з 1999 року існує в мережевій версії ([www.gilgordon.com/review](http://www.gilgordon.com/review)). Портал Джил Гордона ([www.gilgordon.com](http://www.gilgordon.com)) добре структурований і оновлюється кожні два тижні, а організована ним консультаційна фірма має серед своїх клієнтів такі великі компанії, як Ernst & Young, AT & T, Procter & Gamble. Його остання книга «Turn it off: Living with the Mixed Blessing of Today's Mobile-Office Technology» була представлена ним самим на інтерактивній веб-конференції в травні 2001 року. У ній йдеться вже не про пропаганду самих принципів і організаційних методів телероботи, а про те, як навчитися гармонійно поєднувати своє особисте

Таблиця 1

*Сутність та зміст поняття телеробота у вітчизняних та зарубіжних джерелах*

Автор	Зміст поняття
Юрасов А. В. <sup>1</sup>	робота, яка виконується з використанням телекомунікаційних систем, в місці, віддаленому від місця використання результатів цієї роботи.
Джек Ниллес	дистанційна трудова діяльність, робота на відстані, що стає можливою завдяки Інтернету.
European Telework Development Initiative (організація Європейська ініціатива по телероботі)	інформаційні та комунікаційні технології використовуються для виконання роботи не в тому місці, де потрібні її результати і де вона звично виконується.
Miaz-poisk <sup>2</sup>	це теледоступ до робочого місця (telecommuting), коли постійні або тимчасові співробітники працюють у себе вдома, замість того щоб їздити на роботу в приміщення наймача або замовника.
Wikipedia <sup>3</sup>	форма зайнятості, при якій роботодавець та найманий робітник (або замовник і виконавець) знаходяться на відстані один від одного, передаючи і отримуючи технічне завдання, результати праці та оплату за допомогою сучасних засобів зв'язку.

життя з можливістю працювати в будь-який час і в будь-якому місці.

Джеф Збарх (Jeff Zbar) – американський журналіст і письменник, який спеціалізується на питаннях телероботи та організації праці тих, хто працює вдома. Він є автором популярної книги «Your Profitable Home Business Made EZ» (2000). У червні 2001 р. вийшла його нова книга, присвячена модній темі безпеки інформації при роботі з дому «Safe @ Home: Seven Keys to Home Office Security». Джеф Збарх отримав нагороду американської Ради з малого бізнесу як кращий журналіст 2001 року. Він співпрацює у багатьох друкованих та онлайн-видаваннях. Щотижня публікує колонку в NetWorker, у якій відбиваються проблеми, що хвилюють американську телеробочу громадкість.

Однак, чимало завдань щодо організації телероботи у нашій країні потребують подальшого вивчення та розв'язання.

**Метою статті** є встановлення привабливих рис та недоліків такого інноваційного виду зайнятості населення як телеробота та вивчення соціальних змін, які супроводжують це явище.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Телеробота (від англ. telework, telecommuting, tele-

job, flexplace, work-at-home, remote work) – це не професія і навіть не сама робота, це тільки спосіб виконання роботи, спосіб ведення бізнесу, як і комп'ютерна мережа Інтернет. Перша частина слова «телеробота» – з грецької мови, з основним значенням «вдалину, далеко, на відстані».

На сьогодні в чинному українському законодавстві немає визначення терміну «телеробота». Аналізуючи підходи вітчизняних та зарубіжних науковців до визначення цієї категорії, можна простежити синонімічність у трактуванні її сутності (табл.1).

Одже, телеробота може виконуватися на дому, з мобільного терміналу, в центрі телероботи (телецентрі). Телецентр – приміщення, обладнане для телероботи високошвидкісним каналом доступу в Інтернет і розташоване відносно недалеко від місця проживання працівників. У ньому обладнані робочі місця і встановлено необхідне професійне обладнання (принтер, сканер, факс тощо). Телецентри можуть належати одній компанії або компанія може мати робочі місця в телецентрі, що належить на паях декільком компаніям.

В останні роки спостерігається тенденція до децентралізації управління, коли підприємство ділиться на декілька самостійних підрозділів зі свої-

<sup>1</sup> Юрасов А.В. Электронная коммерция: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003. – 480 с.

<sup>2</sup> Інформаційний сервіс компанії MIAZ POISK Inc. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.miaz-poisk.com/content/view>.

<sup>3</sup> Енциклопедія – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.

ми бюджетами, а ряд співробітників переводиться на роботу поза основним офісом. Це особливо характерно для США, які володіють приблизно половиною всіх обчислювальних потужностей планети. Стрімкий розвиток і дешевизна телекомунікаційних послуг, доступність офісної техніки перетворюють житло телерацівників в потужний і сучасний офіс. Багато керівників самі періодично переходять у режим телероботи і в період відряджень або відпусток дистанційно керують бізнесом. Навіть внутрішньо офісні контакти співробітників все частіше відбуваються за посередництва якої-небудь телекомунікаційної техніки. У результаті практично зникає різниця, зв'язуватися тобі зі співробітником зі свого кабінету або з іншого континенту.

У Бангалорі (Індія) створений віртуальний центр телероботи, інтегруючий виробництво і конструювання з виставковими залами і місцями відпочинку, названий «індійської силіконовою долиною». Індійські програмісти поступово набувають репутацію найпрацевдатніших і найдешевших програмістів у світі. Вони виграють конкурси з створення ПЗ в США та інших країнах. Багато фірм, включаючи Microsoft, Adobe, Corel та інші, використовують працю індійських програмістів. Деякі сингапурські газети частково редагуються і верстаються в Сідней (Австралія) і Манілі (Філіппіни). Відділення ІВМ у Кентуккі, перейшовши на телероботу, скоротило площі, які взяті в оренду з 44000 до 15000 кв. футів. При цьому економія на оренді склала 400 тис. дол. на рік.

У 1995 році в Америці за дорученням федеральних агентств з охорони навколишнього середовища, транспорту і торгівлі на спонсорські гроші найбільшої телекомунікаційної компанії AT & T була організована велика освітня програма Telecommute America, яка тепер перейменована в Telework America. Тоді ж в Європі пройшли перші, що стали щорічними, робочі конференції European Telework Week з розвитку телероботи. За шість років у 600 заходах, що проходили в рамках цих тижнів у всіх країнах Європейського союзу, взяли участь понад 60 тис осіб. Середина 90-х років – по теперішній час: період бурхливого розвитку індустрії телероботи та перетворення її на важливу складову життя розвинутого інформаційного суспільства. Переломним моментом у ставленні до телероботи можна вважати 1996 рік. Практично одночасно було створено технологічні, організаційні та фінансові умови для її бурхливого розвитку, що забезпечило всебічне поширення Інтернету.<sup>4</sup>

Фактори, що впливають на поширення телероботи:

➤ зниження вартості і збільшення продуктивності комп'ютерів і засобів телекомунікацій;

➤ зростання конкуренції, що призводить до необхідності зниження витрат;

➤ зростання сектора приватного та малого підприємництва;

➤ посилення екологічних вимог;

➤ готовність роботодавців та осіб, що наймаються на роботу, використовувати нові можливості взаємодії.

Держава змушена поступово посилювати заходи щодо підтримки малого бізнесу, адже саме малий бізнес, з його обмеженими людськими і грошовими ресурсами, є найкращим місцем роботи дистанційних співробітників. Оренда приміщення та оплата місцевих провідних фахівців серйозно позначиться на бюджеті фірми, яка тільки починає свою діяльність. Наймання працівників з віддалених регіонів допоможе, з одного боку, вирішити проблему безробіття в провінції, з іншого – заощадити на зарплаті. До того ж надомна робота допоможе державі вирішити цілий ряд екологічних і транспортних проблем.

Напевно не кожен керівник зможе відразу змиритися з тим, що його співробітники не сидять на робочому місці по вісім годин на добу. Але такі сучасні реалії: відбувається зміна характеру праці, його «інтелектуалізація», а разом з тим змінюється і система організації праці, відбувається перехід від «системи оплачуваних робочих місць» до створення «можливостей для роботи».

У всьому світі основна частина телероботи виникає внаслідок переведення співробітників на вільний графік і надомну роботу. У багатьох країнах з'явилися фірми-розробники ПЗ, які використовують схему офшорного програмування. У цьому випадку принцип телероботи реалізується на рівні підрозділів фірми, а не окремих працівників, для яких форма роботи нічим не відрізняється від звичайної. Принципи телероботи існують в діяльності розподілених робочих груп, за допомогою яких компанія, використовуючи декілька груп фахівців у різних часових зонах, організовує цілодобову роботу над терміновими проектами, де кожна група передає наступній для продовження отримані до кінця робочого дня результати.

Широко використовується телеработа при наданні посередницьких послуг. Тут від потенційних претендентів не потрібно ніяких особливих навичок і ніякої інформації, крім особистих даних. Оплата за подібні послуги проводиться виходячи з реально виконаної роботи. Використання телероботи можливо у будь-якій галузі діяльності, де продукт праці можливо доставити через Мережу (табл. 2), що супроводжується необхідністю використання відрядної форми оплати праці.

<sup>4</sup>Телеработа – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Телеработа>.

Таблиця 2

*Види телероботи*

Вид	Характеристика
В телецентрі	здійснюється на площах роботодавця і субпідрядника, робочі приміщення забезпечуються найсучаснішими телекомунікаціями.
На дому	включає в себе низькокваліфіковану роботу з простих, повторюваних операцій, оплата за кінцевим результатом, виконується майже виключно жінками.
Дистанційно	зазвичай таку роботу виконує кваліфікований, що користується повною довірою професійний виконавський персонал, велика частина таких робіт регулюється колективними договорами.
Позаштатно	позаштатні співробітники виконують найрізноманітніші завдання на основі договорів з клієнтом (письменницька робота, редагування, дизайн, комп'ютерне програмування).
Мобільно	застосування можливостей нових технологій у традиційних формах діяльності (торгові представники, інспектора, інженери з експлуатації).

Для програмістів і веб-дизайнерів існують спеціалізовані сервери, де проводяться відкриті конкурси, на яких порівнюють і оцінюють роботи претендентів. За деяку плату роботодавець отримує можливість подивитися і вибрати з досить великого числа робіт найцікавіші, а потім зв'язатися з виконавцем для укладення контракту.

У більш розвинутих країн існують закони, що забороняють приймати на роботу іноземців, що не мають посвідки на постійне проживання. Поява підприємств, які здійснюють посередництво між роботодавцями та працівниками, дозволяє докорінно змінити ставлення до телероботи й організувати розвинену структуру цього ринку. Для фірми забезпечення повноцінної взаємодії телепрацівників вимагає додаткових витрат на проведення телеконференцій, забезпечення повноцінного зв'язку й детальне опрацювання технічних завдань.

Витрати на придбання спеціалізованого програмного забезпечення можуть бути значною мірою мінімізовані. Цілий ряд браузерів, включаючи Netscape Navigator і Microsoft Internet Explorer, а також численні клієнтські програми й плагіни безкоштовно або умовно-безкоштовно доступні через Інтернет. Основна частина програмного забезпечення сервера на PC-платформі, починаючи з операційних систем Linux, FreeBSD також може бути придбана безкоштовно і абсолютно легально. Та й разові витрати на обладнання, необхідне для організації подібної системи не дуже високі, що окупаються економією на осна-

щенні комп'ютерами робочих місць, починаючи вже з прийому трьох-чотирьох співробітників-надомників, що мають власні комп'ютери.

Ряду керівників, особливо далеких за родом діяльності від інформаційних технологій, властивий певний консерватизм. Багато хто з них охоче пішли б на витрати, якби переконалися в перевагах нової організації праці, однак не бажають витратити гроші на сумнівне експериментаторство. У результаті виходить замкнуте коло: щоб кошти були виділені, потрібно спробувати, а щоб спробувати – необхідно виділити гроші. Комбінація перерахованих об'єктивних і суб'єктивних факторів і призводить до того, що при всій привабливості та ефективності застосування сучасних технологій віддаленої роботи частина вітчизняних підприємств не поспішає їх впроваджувати (особливо в провінції).

Західні профспілки звернули увагу на це питання і сформулювали вимоги до підприємців. Згідно матеріалам, опублікованими Ендрю Біббі, у британській профспілці MSF (Manufacturing, Science and Finance) висувують такі вимоги до умов праці телепрацівників<sup>5</sup>:

- вони повинні бути службовцями підприємства, а не працювати за контрактом;
- щоб уникати ізоляції, трудові контракти повинні включати вимоги періодичного відвідування телепрацівниками офісу;
- вдома у телепрацівника повинна бути окрема кімната для телероботи і окремих телефон, необхідне

<sup>5</sup> Andrew Bibby – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.andrewbibby.com/telework.html>.

Таблиця 3

*Переваги та недоліки телероботи для роботодавця та працівника*

Суб'єкт	Переваги	Недоліки
Роботодавець	<ul style="list-style-type: none"> <li>– підвищення продуктивності праці;</li> <li>– скорочення витрат на офіс;</li> <li>– необмежене територіальне розширення ринку праці;</li> <li>– можливість роботи в декількох часових поясах;</li> <li>– скорочення витрат часу через хвороби співробітників;</li> <li>– скорочення кількості між особистих конфліктів.</li> <li>– сприяння заміні постійного штату працівників тимчасовими виконавцями (фрілансер);</li> <li>– цілодобове обслуговування замовників.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– страх з боку керівництва частково втратити контроль над процесом;</li> <li>– психологічний бар'єр визнати перебуваючого поза офісом «лідаря» настільки ж цінним працівником, як і співробітника, який завжди "під рукою";</li> <li>– відсталість персоналу та пов'язані з цим витрати на його навчання сучасним технологіям;</li> <li>– необхідність установки спеціального програмного забезпечення для ведення телеконференцій;</li> <li>– фінансові труднощі придбання спеціалізованого ПЗ;</li> <li>– розмивання корпоративної культури без безпосереднього контакту співробітників.</li> </ul>
Працівник	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вільне планування часу, можливість забезпечити бажаний баланс між роботою та особистим життям;</li> <li>– зниження кількості та тривалості непродуктивних простоїв;</li> <li>– зменшення стресових ситуацій;</li> <li>– зниження кількості конфліктів з товаришами по службі;</li> <li>– пом'якшення гостроти критики з боку керівництва (повна відсутність ненормативної лексики і експресивних виразів в офіційних розпорядженнях начальника);</li> <li>– можливість роботи в кількох організаціях одночасно;</li> <li>– незалежність від громадського транспорту і ситуацій на дорогах;</li> <li>– зниження впливу на здоров'я несприятливих факторів довкілля (загазовані вулиці, освітлення в офісних приміщеннях);</li> <li>– зменшення витрат на офісний одяг, а для жінок додатково і на декоративну косметику;</li> <li>– ширший географічний ринок праці, в перспективі, свобода вибору країни і місця проживання.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– відсутність живого спілкування, візуальних і мовних комунікацій;</li> <li>– відсутність відокремленого робочого місця (більшість надомників трудяться вечорами і ночами на кухнях);</li> <li>– труднощі самодисципліни;</li> <li>– відволікаючі фактори домашньої обстановки (цікаві і настирливі діти);</li> <li>– ризики поломки домашнього комп'ютера і подальшого зриву термінів робіт;</li> <li>– недосконалість і часто ненадійність ліній зв'язку;</li> <li>– труднощі в обміні інформацією, неможливість бути "в епіцентрі подій";</li> <li>– ускладнення в самооцінці професійних і зовнішніх якостей (особливо для жінок);</li> <li>– необхідність підвищення своєї професійної кваліфікації виключно за свій рахунок.</li> </ul>

комп'ютерне обладнання, а витрати на виконання цієї умови лягають на підприємця;

- підприємець повинен забезпечити можливість регулярного спілкування між телепрацівниками за допомогою електронної пошти та телефону;

- телепрацівники повинні володіти такими ж правами, що й звичайні робітники, у тому числі щодо оплати праці, тривалості робочого часу, відпустки тощо;

- підприємець повинен нести відповідальність за інсталяцію, обслуговування, страхування, прийняти юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок чи шкоду;

- телепрацівник повинен мати доступ до представництва профспілки і можливість відвідувати збори в межах робочого часу;

- телеробота повинна бути добровільною, і працівники повинні мати право повернутися до звичайної форми роботи в офіс.

Поява телероботи призводить до цілого ряду соціальних змін:

- люди менш спілкуються «в живу», може нарости відчуження і соціальна роз'єднаність;

- люди, які раніше з ряду причин не мали можливості працювати (інваліди, самотні батьки, які не мали змоги залишити дитину одну, люди, які доглядають за літніми або хворими родичами), можуть працювати не виходячи з дому, відчуваючи себе завдяки цьому рівноправними членами суспільства;

- з'являється можливість вирішити проблеми з безробіттям в економічно відсталих районах;

- скорочується диференціація в заробітній платі за географічною ознакою;

- зменшення транспортних проблем і пов'язаного з цим забруднення навколишнього середовища;

- підвищення участі працівників у сімейному і суспільному житті (телепрацівник залишається в колі сім'ї і може виконувати домашні обов'язки).

У розвинутих країнах переваги телероботи вже давно відомі: близько 20 млн американців і 4 млн європейців працюють через Мережу постійно або кілька днів на тиждень. Вигода від подібних трудових взаємин обопільна. Працівник економить час на

дорогу до робочого місця і може вибрати для діяльності ті години, коли у нього настає пік робочої активності (у багатьох він не вкладається у графік офісної роботи). Роботодавець економить на організації робочого місця і отримує ефективнішого співробітника. У ряді штатів США діє закон «Про чисте повітря», що надає значні податкові пільги підприємствам, що застосовують телероботу, оскільки їх співробітники не забруднюють навколишнє середовище, приїжджаючи в офіс на автомобілях.

Деякі компанії через певні особливості свого менеджменту та загального рівня культури поки що не можуть адаптуватися до пропонованого телероботою рівня гнучкості. Не всі менеджери спроможні «управляти на відстані», вони не вірять у відповідні здібності свого персоналу та вважають, що, працюючи на дому, службовці будуть лінуватися. До того ж не всі завдання можуть бути добре виконані в розподіленому, самокерованому середовищі. Існує безліч завдань, вирішення яких значно виграє від тісної взаємодії виконавців, зібраних в одній кімнаті, або від інтенсивно співпрацюючих груп. Важливу роль часто відіграє дух команди і внутрішні мотивації в колективі, які дуже добре генерують лідери і менеджери при особистих контактах з виконавцями. Та й багато видів чиновницької роботи можуть бути добре виконані тільки під контролем керівників.

Як і кожне явище телеробота має свої переваги та недоліки (табл. 3).

**Висновки.** З появою високошвидкісних ліній і зниженням вартості доступу до послуг комп'ютерних телекомунікаційних мереж використання телероботи стає прийнятним для широкого кола підприємств нашої країни. Багато вищих навчальних закладів, де зосереджена найбільш активна з пошуку додаткових заробітків частина населення, мають виділені канали зв'язку. Залучення до телероботи вузівського контингенту, як викладацького, так і студентського, дозволяє використовувати можливість колективної роботи, що стає особливо важливим при виконанні великих трудомістких проектів. З розвитком електронного бізнесу багато роботодавців зможуть оцінити всі вигоди телероботи, а працездатне населення отримати прекрасні можливості для неї.

# Трудовий потенціал як структуроутворювальний елемент виробничого потенціалу\*

**В. КОВАЛЬОВ,**  
*доктор економічних наук,*  
**О. АТАЄВА,**  
*кандидат економічних наук,*  
**Українська інженерно-педагогічна академія**  
**м. Харків**

*У статті визначено сутність трудового потенціалу як структуроутворювального елемента виробничого потенціалу та економічної категорії, науково обґрунтовано методологію кількісної оцінки рівня й динаміки трудового та виробничого потенціалу на прикладі змін зіставних вартісних показників Донецького регіону в 2005 – 2012 рр.*

*В статье определена сущность трудового потенциала как структурообразующего элемента производственного потенциала и экономической категории, научно обоснована методология количественной оценки уровня и динамики трудового и производственного потенциала на примере изменений сопоставимых стоимостных показателей Донецкого региона в 2005 – 2012 гг.*

*The article defines the essence of the labor potential as a structural element of a productive capacity and an economic category, methodology for the quantitative assessment of their level and dynamics is scientifically grounded on the example of comparable cost parameters of the Donetsk region in 2005 – 2012.*

Ключові слова: *трудовий і виробничий потенціал, структура, класифікація, суспільні відносини, людський потенціал, людський капітал, засоби виробництва, технологічна енергія, предмети праці.*

**П**остановка проблеми. Економічній науці відомі різноманітні види потенціалів: економічний, фінансовий, соціальний, людський, трудовий, промисловий, виробничий, внутрішній, духовний, емоційний тощо. Фактично не існує наукової чи практичної категорії, потенціал якої б не розглядався. Практично до потенціалу відносять стан спокою будь-якої економічної, виробничої або життєво необхідної категорії, що містить в собі результативні можливості господарюючих та інших суб'єктів.

Досвід свідчить про те, що підвищений інтерес і значимість для господарських цілей представляє трудовий і виробничий потенціал, який характеризується виробничими можливостями створення нової вартості або збереження існуючої, ефективністю використання продуктивних сил суспільства та його виробничих відносин. Від рівня й ефективності використання трудового і виробничого потенціалу залежать не тільки господарські результати, але і вирішення соціальних завдань суспільства. Тому важливо роз-

глядати два найважливіших види потенціалів з точки зору їхньої структурної взаємозалежності та виявлення умов для віднесення їх до економічної категорії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зокрема, питанню про сутність, методи оцінки рівня, структури, ефективності використання трудового потенціалу, який складає основу утворення виробничого потенціалу, присвячена значна кількість цінних наукових праць. Їхніми авторами є такі відомі українські і зарубіжні вчені, як: Д. Богиня, М. Кім, А. Колот, Н. Лук'яненко, Л. Шаульська, В. Лич, Б. Генкін, А. Добринін, Р. Фатхутдінов, Р. Колосова, М. Волгін та ін. Уявлення цих вчених щодо структури трудового потенціалу ґрунтується в основному на демографічній концепції, яка сповідує екстенсивний його рівень, в якій сутність категорії трудового потенціалу виражена через рівень продуктивної сили людини за такими його особистими якостями як-от: рівень загальних і професійних знань, професійна підготовка, досвід, здібності, здоров'я, мотивованість до праці тощо. Але в такій інтерпретації категорія трудового

\* У № 5 за 2015 р. була помилково повторно надрукована стаття В. Ковальова «Розвиток концепції соціально-трудових відносин у світлі вивчення академіка І. В. Вернадського» замість статті «Трудовий потенціал як структуроутворювальний елемент виробничого потенціалу». Редакція просить вибачення в автора та читачів журналу і публікує актуальну статтю.



потенціалу в економічній літературі помилково віднесена до економічної категорії.

Метою статті є виявлення класифікаційних ознак трудового потенціалу, що визначають його як елемент структури виробничого потенціалу у взаємозв'язку суспільних продуктивних сил і виробничих відносин, тобто як економічної категорії.

Виклад основного матеріалу. Результати наших досліджень свідчать про те, що у ринковому виробництві ключовим науковим положенням під час розгляду сутності й структури трудового потенціалу є визначення його суспільного характеру, як і характеру самої праці. Тому доводиться враховувати, що суспільні відносини в колективному виробництві ґрунтуються на соціально-економічних виробничо-розподільних відносинах між різними власниками засобів існування у виробничій сфері. А такими є власники робочої сили, тобто наймані працівники, та власники засобів виробництва, або роботодавці. Іншими словами, якщо в процесі виробництва не виникає сполучення робочої сили з засобами виробництва, не виникає і виробничих відносин між різними власниками, тому трудовий потенціал, виражений лише особистими якостями найманих працівників неправомірно відносити до економічної категорії. Крім того, трудовий потенціал у сфері праці без сполучення особистих якостей найманого працівника з засобами виробництва, які належать роботодавцеві, непридатний для виробничого використання в принципі. Отже, стає очевидним, що особисті якості працівника характеризують не трудовий потенціал, а потенціал особистості і представляють людський потенціал, власником якого є виключно найманий працівник.

Тому, зрозуміло, що трудовий потенціал у будь-якому його масштабі може представляти сукупність продуктивних сил господарюючих суб'єктів і виробничих відносин, використання яких дозволяє вирішувати не лише виробничі, а й соціальні завдання.

Саме такій точці зору протистоїть уявлення про сутність трудового потенціалу, яке оприлюднила Н. Шишпанова, узагальнивши також погляди на цю проблему інших авторів. Зокрема, сутність трудового потенціалу вона розкриває як: «трудові ресурси, тобто працездатне населення, володіюче певними особистими якостями, які характеризують його продуктивну силу» [1, с.15]<sup>1</sup>.

Розглядаючи критично цю точку зору, зауважуємо, що ці автори поняття людського потенціалу підміняють поняттям трудового потенціалу і не помічають

його зв'язку з трудовим процесом та взаємодією з засобами виробництва, ігнорують соціально-суспільні відносини, які регулюють використання трудового потенціалу у виробничій сфері, бо трудовий потенціал – це сполучення у виробничому процесі взаємодії двох структурних його елементів: людського капіталу, власником якого є найманий працівник, і таких елементів фізичного капіталу як засоби виробництва і технологічна енергія, власником яких є роботодавець. Але, як цілком очевидно, самі по собі якості людського капіталу залишаються незатребуваними, доки у сфері виробництва вони не поєднуються і не взаємодіють з фізичним капіталом на робочому місці, де вони, забезпечені засобами праці, перетворюються на трудовий потенціал. Тут і людський капітал, і вказані елементи фізичного капіталу стають складовими частинами структури трудового потенціалу, котрі оцінюються у вартісній формі, тобто стають вартісною субстанцією трудового потенціалу. Основні засоби виражаються у вигляді амортизаційних відрахувань, технологічна енергія – у вигляді витрат на неї»<sup>2</sup>.

Логіка подібного визначення сутності трудового потенціалу, виходить за межі загально прийнятого економічною наукою її розуміння, та виражає не стільки індивідуальний, скільки колективний рівень трудового потенціалу в існуючих умовах суспільних відносин.

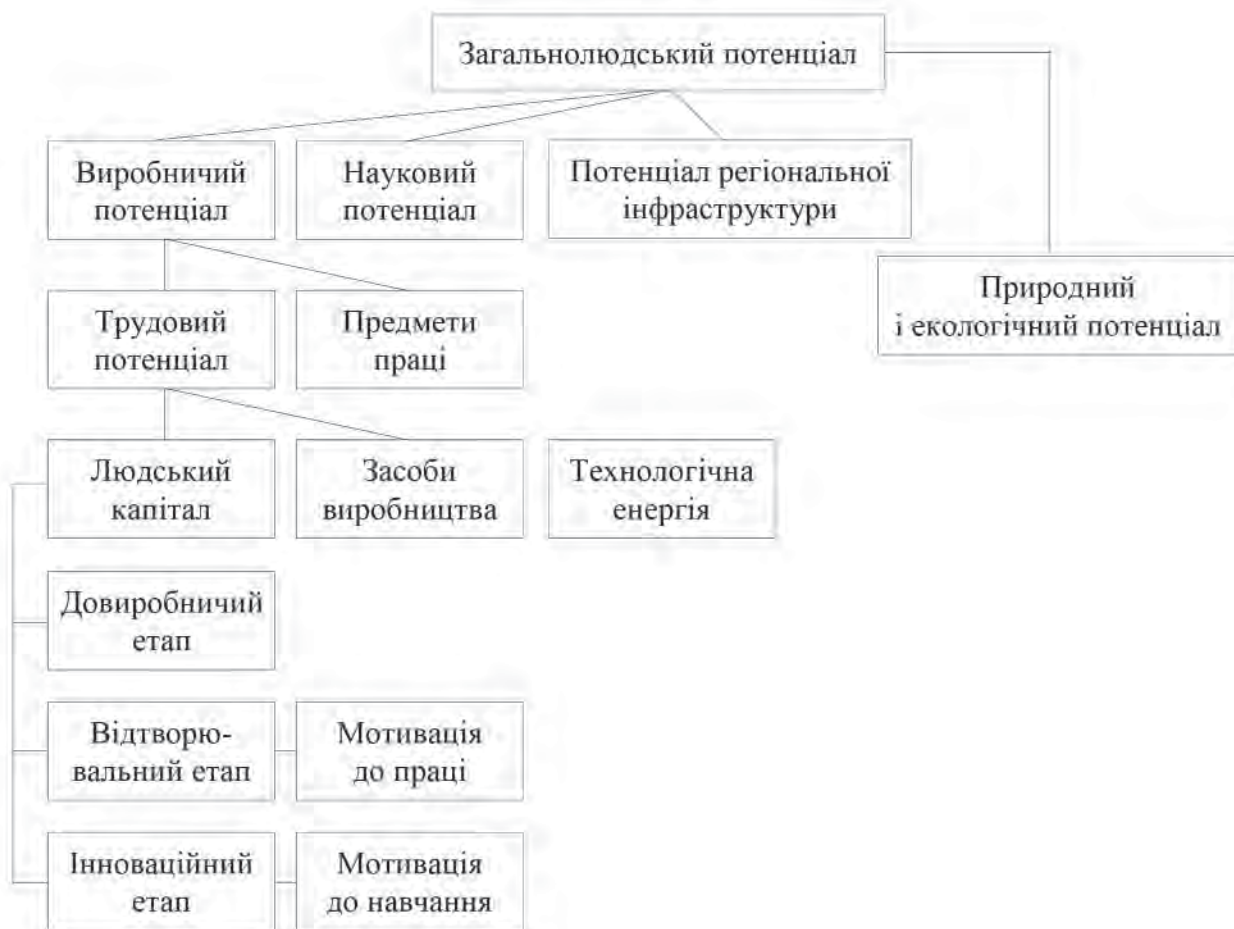
Отже, продуктивна сила особи виражає його індивідуальний людський потенціал, а сукупність таких потенціалів в поєднанні з засобами виробництва і технологічною енергією перетворюється в колективний трудовий потенціал, як суспільну економічну категорію.

Тому сутність трудового потенціалу можна розглядати як здатність людського капіталу в сукупності з засобами виробництва і технологічною енергією забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою у визначених соціальних, економічних і технологічних умовах. Виходячи з такого розуміння сутності трудового потенціалу, нами запропонована формула вартісної оцінки середньорічного суспільного рівня цього показника, за яким його величина представляє накопичену вартість людського капіталу за стадіями його утворення: довиробничої, відтворювальної та інноваційної, а також амортизаційних витрат на засоби виробництва і витрат на технологічну енергію.

Наші теоретичні погляди на людський капітал розглянуто в спеціальному розділі роботи [2, с. 89 – 145],

<sup>1</sup> Шишпанова Н. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій / Н. Шишпанова // Україна: аспекти праці (науково-економічний та суспільно-політичний журнал). – № 5, 2013. – С. 8 – 16.

<sup>2</sup> Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.



*Рис. 1. Схема класифікації елементів структури трудового, виробничого і загальнолюдського потенціалів*

де цю категорію визначено як капіталізований людський потенціал у суспільному виробництві, що відображає суспільно розподільчі відносини власників трудового потенціалу.

Як свідчать розрахунки, такий метод дозволяє встановлювати структуру трудового потенціалу, котра враховує частку власності найманих працівників і роботодавців, тобто дає змогу кількісно визначати виробничо-розподільчі відносини у сфері праці.

Тому можна стверджувати, що категорія трудового потенціалу стає суспільною, притаманною не окремій людині, особистості, а вищому рівню управління економікою: від цеху, підприємства й вище до держави в цілому. Отже, стає економічною категорією, бо, окрім рівня колективної продуктивної сили, виражає також виробничі відносини класового суспільства. Стосовно особистості можливо оцінювати рівень його продуктивної сили як потенціал людини, який поза сфери суспільного виробництва не може розці-

нюватись як суспільна, економічна категорія. До такої категорії можна віднести людський потенціал літератора, лікаря, митця тощо.

Логіка такого визначення сутності суспільного рівня трудового потенціалу має свої підстави, але при цьому виникає питання, чому в зазначеній формулі не враховано витрати роботодавця на матеріальні ресурси та прирівняні до них інші витрати, які становлять собівартість виготовленої продукції, що входять до складу витрат на внутрішній валовий продукт.

Саме це питання потребує певного роз'яснення, бо виходить за рамки тлумачення сутності суспільного трудового потенціалу, тому що витрати на матеріали, як на уречевлену працю, не беруть участі в створенні нової цінності, а лише зберігають свою вартість у виготовленій продукції, накопичуються після реалізації продукції і повертаються знову у виробництво. Саме наявність уречевленої праці понад трудовий потенціал продукує структуру виробничого потен-

Таблиця 1

*Динаміка зміни трудового й виробничого потенціалу в Донецькому регіоні в 2005 – 2012 рр.*

Показник	Рівень показників по роках, млн. грн.								2012 р. до 2005 р., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
1. Людський капітал	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9
2. Фізичний капітал (амортизація + витрати на технологічну енергію)	5398,0	6879,6	8658,6	11102,3	8802,2	13266,3	25050,1	24927,4	461,8
3. Разом трудовий потенціал (ряд 1+ ряд 2)	27982,7	36405,5	46049,9	55196,8	54520,9	71820,9	99126,3	112077,1	400,5
4. Уречевлена частина (матеріальні ресурси і привітряні до них витрати)	52017,9	58388,6	57881,1	59620,3	95704,3	35024,7	61894,7	59129,0	113,7
5. Разом виробничий потенціал (ряд 3+ ряд 4)	80000,6	94794,1	103931,0	114817,1	150225,2	106845,6	161021,0	171206,1	214,0
6. Валовий прибуток	25784,2	31928,7	42051,3	51440,9	42617,8	54749,6	65163,1	75154,4	291,5
7. Внутрішній валовий продукти (ряд 3+ ряд 4+ ряд 6)	105784,8	126722,8	145982,3	166258,0	192843,0	161595,2	226184,1	246360,5	232,9

*Джерело: розроблено авторами за даними: Статистичного щорічника Донецької області за 2006- 2013 рр. Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Донецькій області.*

ціалу і в цьому аспекті це питання було розглянуто у нашій публікації раніше<sup>3</sup>.

Отже стає можливим наочно розглянути структуру трудового потенціалу у складі виробничого і загальнолюдського потенціалу, яку наведено на рис. 1.

На підставі схеми класифікації елементів структури основних видів потенціалів стає можливим кількісне визначення їх рівнів, що свідчить про практичну спрямованість пропонованої методології визначення рівня і соціально-економічної сутності трудового потенціалу як структуроутворювального елементу виробничого потенціалу. Зокрема, такий методологічний підхід дозволяє розглянути не лише теоретичні аспекти структуризації елементів трудового і виробничого потенціалів, а і дослідити практично динаміку і тенденції їх зміни на прикладі Донецького регіону в 2005 – 2012 рр. (табл. 1).

Показники, наведені в табл. 1, свідчать, перш за все, про можливість методом кількісної оцінки трудо-

вого і виробничого потенціалу визначати структуру цих категорій, динаміку їхніх зміни, що забезпечує зіставність рівнів показників за роками й рівнями управління економікою та, головне, це дає змогу враховувати зміну пропорцій між власністю на людський капітал та засоби виробництва. А це дає можливість пропорційного розподілу знов створеної вартості між власниками трудового потенціалу й кількісно виражати міру оцінки суспільних відносин.

Зокрема, як видно з табл. 1, динаміка рівня трудового й виробничого потенціалу викриває тенденції зміни їхньої структури й темпів розвитку. Так, виявлено, що зростання трудового потенціалу в структурі виробничого потенціалу відбувається більш помітними темпами, ніж уречевленої частини, що визначає різну їхню економічну роль у виробничому і соціальному процесі. Про це свідчить також динаміка зміни структури зазначених категорій (табл. 2).

<sup>3</sup> Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва. – МОНМС України. УПА. – Харків, 2011. – 204 с.

Таблиця 2

*Динаміка зміни елементів трудового й виробничого потенціалу в структурі внутрішнього валового продукту Донецького регіону в 2005 р. і 2012 р.*

Елемент структури	Структура елементів трудового і виробничого потенціалів у внутрішньому валовому продукті по роках, %		2012 р. до 2005р., %
	2005	2012	
1. Людський капітал	21,3	35,4	166,2
2. Фізичний капітал	5,1	10,1	198,0
3. Сумарний трудовий потенціал	26,4	45,5	172,3
4. Уречевлена частина виробничого потенціалу	49,2	24,0	48,7
5. Сумарний виробничий потенціал	75,6	69,5	91,9
6. Валовий прибуток	24,4	30,5	125,0
7. Внутрішній валовий продукт	100,0	100,0	x

*Джерело: розроблено авторами за даними: Статистичного щорічника Донецької області за 2006- 2013 рр. Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Донецькій області.*

Як свідчать показники табл. 2, на головних темпах зростання елементів фізичного капіталу, порівняно зі зростанням людського капіталу, відбивається інноваційний характер соціально-економічного розвитку виробництва й трудового потенціалу. Про це також свідчить помітне зниження частки предметів праці, що вплинуло на зменшення у внутрішньому валовому продукті частки виробничого потенціалу порівняно з часткою трудового потенціалу.

**Висновки.** Визначення технологічної та суспільної сутності трудового потенціалу, як елементу структури виробничого і загальнолюдського потенціалів, надто важливе, бо від науково обґрунтованого їхнього тлумачення залежить як економічна, так і соціальна політика держави, злагоджений розвиток соціально-трудова і суспільних відносин в країні. Саме соціально визначене формування структури трудового потенціалу є запорукою формування гармонійного суспільства й побудови відповідного економічного устрою. Сутність трудового потенціалу у виробничій сфері може бути визначено, виходячи із суспільної форми самої праці, яка відбувається за рахунок використання людського потенціалу, як осо-

бистої власності найманого працівника, в поєднанні з засобами праці і технологічної енергії, як власності роботодавця. У такій інтерпретації структура трудового потенціалу спроможна виражати міру кількісного визначення рівня суспільних відносин у виробництві і пропорційного розподілу знов створеної вартості між власниками трудового потенціалу.

Про практичну доцільність такого методологічного підходу свідчать проведені розрахунки зміни рівня трудового і виробничого потенціалу і їх структури у внутрішньому валовому продукті, за якими визначені тенденції переважного зростання трудового потенціалу порівняно зі зростанням виробничого потенціалу і витрат на матеріальні ресурси, що визначає різну економічну роль цих елементів у виробничому й соціальному процесах.

Інноваційні процеси проявились в превалюючих темпах росту елементів фізичного капіталу порівняно з людським капіталом в структурі трудового капіталу. Перспективи подальших досліджень можуть бути спрямовані на вирішення проблем формування соціальної моделі управління економікою держави.

# Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації у контексті необхідних модернізаційних змін в Україні

Г. ДМИТРЕНКО,  
доктор економічних наук, професор,  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України  
м. Київ

*У статті розкрито сутність та особливості трьох культур управління трудовим потенціалом організацій, які базуються на відповідних системах управління персоналом. Обґрунтовано шляхи поступового переходу вітчизняного менеджменту до культури недефективного людиноцентричного управління трудовим потенціалом організації незалежно від профілю і масштабу їхньої діяльності.*

*В статті раскрыта сущность и особенности трёх культур управления трудовым потенциалом организаций, базирующихся на соответствующих системах управления персоналом. Обосновываются пути постепенного перехода отечественного менеджмента к культуре сверхэффективного человекоцентричного управления трудовым потенциалом организаций независимо от профиля и масштаба их деятельности.*

*In the article the essence of three cultures and characteristics of labor potential management organizations based on their respective systems management staff was reviewed. The ways of gradual transition to national management culture highly effective man-management labor potential independently of the organization and of scale and profile of its activities were motivated.*

Ключові слова: культура адміністративного тиску, культура цільового управління, культура людиноцентричного управління, цілі та кінцеві результати, синергізм, потужна мотивація.

**П**остановка проблеми. Україна вже багато років перебуває в системній кризі (тобто політичній, економічній, культурній, соціальній сферах суспільства), до якої в останній рік додалася ще й військова. Уже зрозуміло, що коли військова криза мине, то економіка України все одне залишиться в кризовому стані. Альтернативи суттєвої модернізації усіх цих сфер немає. Нині ні в управлінській, ні в науковій еліті немає чіткого усвідомлення того, в якому напрямку проводити модернізацію, щоб в органічній єдності були задіяні всі вищезазначені сфери суспільства.

У той же час підказка лежить на поверхні – це людський потенціал, який наявний у всіх чотирьох сферах суспільства і який потрібно певним чином задіяти. Необхідно спромогтися подолати взаємоперетинання цих криз у вищезазначених сферах суспільства. Але спочатку треба кожному поставити собі запитання: «Чому ми бідні в досить багатій природними ресурсами країні?» («бідні» – бо маємо дуже низький ВВП на душу населення). На нашу думку, відповідь на це питання пов'язана з неефективним використанням людського потенціалу країни. Тому побудову Нової України слід починати з

вивчення проблеми оптимального використання потенціалу головної продуктивної сили суспільства – людей, у потрібному напрямку (бо фінанси можна позичити, а технології – купити).

Це довели всі розвинуті країни (особливо Японія), спираючись на певну культуру ефективного управління трудовим потенціалом організації різних форм власності, різного масштабу й профілю діяльності, включаючи органи державного управління.

У зв'язку з вищезазначеним виникає необхідність якомога далі заглибитися в цю проблему, проаналізувавши наявну культуру управління трудовим потенціалом вітчизняних організацій, а також особливості системи ефективного управління персоналом в розвинених країнах. При цьому головним питанням стає визначення можливостей формування високого рівня культури управління вітчизняних організацій різного профілю й масштабу діяльності. Тобто йдеться про таку культуру, яка здатна сприяти забезпеченню оптимального використання потенціалу кожного окремого працівника як в інтересах суспільства, так і особистих інтересах працівника.

Стан вивченості проблеми. Поняття «корпоративна культура»<sup>1</sup>, культура управління<sup>2</sup>, управлінська культура<sup>3</sup>, організаційна культура, організаційна культура керівника<sup>4</sup> висвітлено в різних галузях господарського комплексу у великій кількості праць вітчизняних вчених. Дослідження всіх цих напрямів управлінської (організаційної) «культури» здійснювалося для розв'язання проблем подальшого розвитку сучасного менеджменту.

Уже визначено, що культура управління – це сукупність різних норм, правил, методів, прийомів, засобів, стилів, мотиваторів та іншого впливу на поведінку працівників, яка обумовлюється певними традиціями та діями керівників. Іноді «культура» ототожнюється з «системою», але тільки у випадку конкретних ситуацій у вужчому значенні. Тому, якщо йдеться про управління трудовим (людським) потенціалом, тоді доцільніше використовувати поняття «культура», а якщо говорити про управління персоналом організації – то «система».

Більшість вітчизняних авторів у цьому напрямку спирається в своїх дослідженнях на працях вчених та практиків з високорозвинених країн. Користь від таких досліджень – невелика, бо особливості нашої ментальності і в цілому низький рівень наявної культури управління не сприяє як економічній, так і соціальній ефективності діяльності вітчизняних організацій різного масштабу та профілю діяльності.

У першу чергу, виникає необхідність зробити ґрунтовніший аналіз причин неефективності існуючої в країні культури управління трудовим потенціалом на мікрорівні, тобто окремої організації.

**Метою цієї статті** є розгляд сутності наявних, у нас та за кордоном, моделей культур управління трудовим потенціалом, з точки зору їхнього впливу на діяльність працівників та розкриття перспектив трансформації існуючої у нас моделі до соціально і економічно надефективної системи управління персоналом з використанням переваг синергізму.

Для вітчизняного менеджменту невирішеною завжди була і лишається проблема оптимального використання потенціалу людини одночасно в інтересах організації (роботодавця, суспільства) та самих працівників. Чи не тому економіка радянських часів попри все багатство природних ресурсів, а також сучасна економіка України за наявності далеко небідного природного потенціалу, в разі відставала й відстає за своєю продуктивністю від роз-

винутих країн світу? При цьому наша технологічна відсталість є також наслідком неефективного управління трудовим потенціалом, бо технології є продуктом інтелектуальної і фізичної праці людей.

**Виклад основного матеріалу.** Що означає ефективно управляти людським (трудовим) потенціалом організації? Існує дві відповіді на це запитання, одна з яких знаходиться на поверхні, а друга має глибоке коріння, яке сьогодні ще мало хто усвідомлює.

Перша відповідь має такі ознаки: якщо працівник за своїми професійно-особистими якостями та професійним знанням і вмінням відповідає виконуваним функціям («сродна праця»), бачить кінцеві результати своєї праці та діяльності організації чи підрозділу забезпечені ресурсами та має потужну мотивацію для їх досягнення (маючи матеріальний інтерес, добрий мікроклімат та умови праці, кар'єрний зріст тощо), немає сумніву, що його праця буде ефективною. Тобто буде оптимально використано потенціал працівника в інтересах як його самого, так і роботодавця, організації, суспільства в цілому.

Друга відповідь пов'язана з корисними витратами робочого часу в трудовій діяльності в контексті додержання закону економії часу і енергії, котрий є природним законом суспільного розвитку людства, значущість якого важко переоцінити. Наприклад, весь науково-технічний прогрес підкорюється дії цього закону (починаючи з винайдення пороху, конструювання колеса, вироблення двигуна, пароплавів, потягів, автомобілів, літаків, телефонів, телевізорів, мобільних телефонів, комп'ютерів, Інтернету та багато іншого). Так чи інакше, тим чи іншим засобом, але всі ці знахідки та технологічні розробки, як продукти праці, дозволяють економити час і енергію. Треба пам'ятати, що «час» є єдиним у світі ресурсом, якій неможливо зберігати.

Походження й призначення цього закону ще повністю не вивчено. Деякі вчені пов'язують його виникнення з часовою обмеженістю життя кожної окремої людини, якій відведена певна кількість років, тому людина й створює все нові й нові засоби збереження часу. Якщо усвідомити сутність цього закону, то за своє життя людина може зробити значно більше корисного для своєї самореалізації і суспільства.

Тому дуже важливо корисно використовувати час взагалі, особливо робочий час, бо це впливає на

<sup>1</sup>Лайкер Р. Корпоративна культура / Р. Лайкер, М. Хосеус ; пер. с англ. М. Самсонова. – М. : АльпікаПаблішерз, 2011. – 353 с.

<sup>2</sup>Заренюк Н. Культура управління : учеб. пособ. / Н. Заренюк. – Минск : Выш. шк. – 1990. – 156 с.

<sup>3</sup>Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. – Харків : Основа. – 2007. – 176 с.

<sup>4</sup>Тимошко Г. М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу : теорія і практика. Монографія. / Г. М. Тимошко. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М. 2014. – 596 с.

ефективність виробництва суспільних благ. Тобто, ефективною буде та людина, яка використовує робочий час з користю (за прикладом далеко ходити не треба: вислів «час – гроші» виник на основі відомої технології Ф. Тейлора, котра спонукала працівників економити час і енергію через нормування праці та зв'язок витраченого часу з винагородою).

Отже, щоб ефективно управляти трудовим потенціалом організацій, треба сформуванати умови для, з одного боку, максимального використання потенціалу персоналу (через самореалізацію працівників у сфері трудової діяльності), з другого – для корисного використання робочого часу при досягненні кінцевих результатів організації.

Йдеться про високу культуру управління трудовим потенціалом, яка охоплює комплекс різних засобів позитивного впливу на трудову поведінку працівників у відповідному напрямку. Ключова роль у формуванні цієї культури належить керівнику – менеджеру, здатність якого до такого формування обумовлює його елітність.

З позицій ідеології еколюдиноцентризму ефективним є таке управління персоналом, коли цілі організації успішно досягаються в контексті підвищення рівня самореалізації кожного окремого працівника у сфері трудової діяльності. Тобто успіх організації досягається не за рахунок узурпування влади в тих чи інших руках, постійного адміністративного тиску та контролю, нагнітання страху на працівників (що в умовах безробіття безперечно діє). Це може для роботодавця дати результати, на певний період, бо здійснюється лише (часова) концентрація зусиль працівників, потенціал яких значно більший.

Але треба думати про досягнення безперервних успіхів за рахунок добровільної творчої і повної самовіддачі працівників при виконанні кожного завдання в межах досягнення загальних цілей. Яким чином таке може трапитися? Тільки коли створяться певні умови, які будуть сприяти повній реалізації трудового потенціалу кожного окремого і всіх разом працівників в організації. Треба зробити так, щоб зовнішні для працівника умови спонукали його робити те, що він природно здатен і хоче робити згідно з власними потребами. Це ідеал високої культури управління трудовим потенціалом.

Тобто йдеться вже про формування інноваційної культури управління трудовим потенціалом, яка ніколи не була пріоритетним вектором дії управлінської еліти в напрямку удосконалення системи управління національної економікою. Такий стан має ментальне коріння, причини якого пов'язані з ігноруванням праці та її носія – людини як первинного чинника багатства країни, (але це вже окрема тема наукових досліджень). Доказом такого ігнорування є дуже низька винагорода за працю, яка істо-

рично склалася на території України. Тому й зародилася певна культура управління трудовим потенціалом, яка базується на пригніченні особистості та примушуванні тими чи іншими засобами до активної праці. Така культура має назву «культура адміністративного тиску» (КАТ). Вона жорстко діє у державних структурах і суттєво – у комерційних організаціях. Тобто вона повністю домінує у вітчизняній системі управління. В економічно розвинутих країнах діє, як правило, культура цільового управління (КЦУ) персоналом як органічна складова загальної культури управління організацією за цілями та результатами. Така культура є домінуючою в цих країнах. Але це не означає, що повністю відсутня культура адміністративного тиску, яка ситуаційно використовується в певних випадках (практично завжди у форс-мажорних обставинах).

У розвинутих країнах з кінця ХХ ст. ведуться пошуки ще більш високої культури управління трудовим потенціалом, ознаки якої вже визначені. Вона базується на акмеологічному підході до професійного розвитку людини («акме» – вершина розвитку) та певному згладжуванню ієрархії взаємовідносин керівник – підлеглий і формуванню їхніх відносин як партнерів під час розв'язання загальних проблем. Це стає підґрунтям для поступового становлення вищої за якістю культури управління трудовим потенціалом, за якої повністю розкриваються й використовуються потенціальні можливості людини, як в інтересах самого працівника, так одночасно в інтересах організації, тобто роботодавця, споживача, суспільства.

Йдеться про культуру людиноцентричного управління персоналом (КЛУ), яка формується в умовах специфічної сумісної взаємодії всіх учасників процесу виготовлення цінного кінцевого продукту – блага – на основі використання переваг синергізму.

Нижче спробуємо надати стислу характеристику кожній з тріади вищезазначених культур управління трудовим потенціалом організації через розкриття змісту відповідних моделей.

#### **Модель культури адміністративного тиску (КАТ)**

Сутність моделі КАТ зводиться до безперервного тиску зверху, тобто керівників на підлеглих, через велику кількість розпоряджень, часте проведення різного роду засідань, постійний контроль виконання проміжних етапів тощо. Оскільки таке управління здійснюється в умовах невизначеності кінцевих результатів діяльності, що спричиняє слабкий зворотній зв'язок у системі управління. Тобто кожний підлеглий чітко підкоряється розпорядженням своїх керівників, а самі керівники не відповідають за кінцеві результати своєї діяльності, (бо ці результати недостатньо чітко визначено), а відповідають тільки за виконання розпоряджень зверху.

На жаль, саме ця розповсюджена модель КАТ, яка обумовила неефективність системи державного управління в минулому, діє сьогодні в Україні й не дозволяє реалізувати повною мірою людський потенціал країни.

Дійсно, наслідки функціонування моделі КАТ у структурах державного управління вражають своїми негативом як для держави в цілому, так і більшості службовців, які працюють у цих структурах.

По-перше, невизначеність до сьогоднішнього кінцевих результатів діяльності владних структур «тягне» за собою відчуження від інтересів громадян. Крім того, відсутність відповідальності стає міцним підґрунтям для корупції (розглядається як підкуп посадових осіб та використання останніми своєї посади з метою особистого збагачення, маючи на увазі, що хабар і «відкат» є звичайними інструментами корупції).

По-друге, невизначеність кінцевих результатів діяльності керівників цих структур призводить до їхньої безвідповідальності при підборі працівників, які в такому разі не обов'язково повинні бути професійно адекватними. А тому має місце розповсюдження так званого «телефонного права». Самим керівникам у таких умовах також не обов'язково бути компетентними, що відображається на їхніх відносинах з підлеглими, але завжди треба бути активними та слухняними в очах «верховного» керівництва.

По-третє, в таких умовах підлеглі завжди будуть завантаженими великою кількістю дрібних робіт, які не обумовлені необхідністю досягати кінцевих результатів. Даремні затрати праці й робочого часу поширені там, де керує некомпетентність. У такому випадку порушується закон економії часу й енергії. Тому конкретна праця людей, як правило, не завжди корисна, а абстрактна праця через марні витрати часу та зусиль – не завжди раціональна.

По-четверте, особистість підлеглого нівелюється й часто пригнічується. Не орієнтуючись на кінцеві результати діяльності, керівництво більш зацікавлене у звичайних слухняних виконавцях, ніж в самостійно творчо мислячих працівниках. В умовах постійного адміністративного тиску повністю не можуть проявитися ті здібності працівника, які б

дозволили йому знайти своє «місце» у сфері трудової діяльності (на відміну від японських фірм, де діють служби управління кар'єрою працівників). Тобто, самореалізація в трудовій діяльності через знаходження «сродної» праці (за Г. Сковородою) вдається далеко не кожному працівнику, маючи на увазі, що керівники в цьому практично не зацікавлені.

Отже, після розкриття сутності моделі КАТ, можна зробити один, але надважливий висновок. Модель панівної в Україні (у першу чергу, в державних структурах) культури управління трудовим потенціалом в організаціях КАТ не дозволяла в минулому, не дозволяє сьогодні і не дозволить у майбутньому реалізувати трудовий потенціал країни повною мірою на основі ефективного використання закону економії часу та енергії.

### Модель культури цільового управління персоналом (КЦУ)

Виходячи з вчення про двоїсту природу праці, якщо конкретна праця кожного працівника буде корисною, а абстрактна праця – раціональною, тоді можна говорити про високу продуктивність труда і суттєве використання трудового потенціалу у будь-якій організації.

А якщо ще пов'язати це з високим рівнем самореалізації працівників у трудовій сфері, то (повторимося) така праця буде ефективною.

Виникає питання: коли конкретна праця буде завжди корисною? Відповідь – одна: тільки тоді, коли працівник чітко орієнтований на результат і є органічною частиною кінцевого результату. Саме корисний для суспільства кінцевий результат відображає рівень досягнення певної цілі діяльності всієї організації і обумовлює корисність праці.

Виникає друге питання: коли абстрактна праця працівника буде раціональною, тобто пов'язана з раціональними затратами інтелектуальної, фізичної, емоційної енергії, а також робочого часу? Відповідь: у першу чергу, тільки тоді, коли працівник на «своєму місці» за природними якостями, а ще професійно підготовлений і потужно мотивований.

Модель культури цільового управління (КЦУ) побудована так, щоб забезпечити відповіді на ці два



Рис. 1. Процес стратегічного менеджменту в організації



актуальні запитання шляхом застосування спеціальних технологічних засобів.

Ключовою відмінністю КЦУ від КАТ є чітке органічне підкорення системи управління персоналом стратегічним цілям функціонування всієї організації. Тобто пріоритет стратегічного розвитку організації визначає культуру управління трудовим потенціалом. У свою чергу ця культура забезпечує реалізацію всієї стратегії і є найважливішою органічною складовою всього стратегічного менеджменту, процес якого зображено на рис. 1.

Ясна річ, що головними кінцевими результатами діяльності структур державного управління і владних структур, у першу чергу, є суспільно-корисні результати, тобто підвищення якості життя громадян (ЯЖГ), [2]. Для комерційних структур головним є економічні результати (прибуток), а корисно-суспільним – якість товарів чи послуг. Але для всіх структур необхідним є досягнення соціальних результатів як підвищення рівня якості трудового життя (самореалізації) працівників у трудовій сфері і досягнення екологічних результатів через зменшення впливу на забруднення атмосфери, літосфери, гідросфери.

Недосягнення цілей у процесі стратегічного менеджменту дає імпульс перегляду всіх чи деяких етапів цього процесу за зворотним зв'язком (на рис. 1 позначено пунктиром).

У такому випадку КЦУ персоналом (етап 4 на рис. 1) треба розглядати з позиції тої ключової ланки, яка завжди забезпечує успіх через гнучкість, тобто здатність переналаштовуватись при зміні ситуації, в першу чергу, цілей.

Культура цільового управління трудовим потенціалом персоналом всієї організації (незалежно від масштабу і профілю діяльності) базується на реалізації чотирьох основоположних принципах, один з яких є системоутворюючим. Йдеться про принцип цілепокладання. Його системоутворююча роль полягає в тому, що досягненню цілей підкорюються дії всіх інших структурних елементів, які взаємодіють між собою таким чином, щоб досягти цих цілей через набір проміжних результатів.

У КЦУ персоналом цілі, які стають перед всією організацією, декомпозиуються. Тобто через певний інструмент – декларацію цілей – вони доводяться до кожного структурного підрозділу і до кожного окремого фахівця – виконавця. Тому конкретна праця керівників та фахівців не може бути не корисною на відміну від моделі КАТ, де до 40–50 % обсягу конкретної праці не несе цільового навантаження. Йдеться, в першу чергу, про державні структури управління, де перевантаження дрібними роботами фактично створює видимість активної праці без цільового характеру, що обумовлює неефективне використання трудового потенціалу.

Другим основоположним принципом КЦУ персоналом є зворотній зв'язок за результатами праці. Йдеться про систематичну оцінку результатів праці, яка здійснюється різними методами, але обов'язково систематично. Працівник повинен знати, чим завершується його робота через результат. Типовою оцінкою результатів діяльності фахівців у фірмах, закладах, установах тощо є їхні звіти за виконанні завдання за певний період (звичайно місяць). Цей звіт аналізує керівник і робить певні висновки з точки зору своєчасного і якісного виконання кожного завдання. При цьому керівники підрозділів можуть використовувати кількісну оцінку ступеня своєчасності та якості виконання цих завдань за бальною шкалою чи за допомогою кваліметричних індексів на основі корисності затрат робочого часу. За кінцевими результатами оцінюються також діяльність керівників підрозділів та адміністративний апарат.

Третім основоположним принципом КЦУ персоналом є мотивація працівників до активної праці. Їй приділяють особливу увагу з точки зору використання розмаїття засобів спонукання персоналу до дії в напрямку досягнення цілей організації. Виключно матеріальне заохочення не завжди спрацьовує як в умовах «слабкості» фондів винагород, так і в умовах достатньо високої винагороди за працю, яка характерна для економічного розвинутих країн. Тому постійно ведуться пошуки все нових і нових мотиваторів, які були б адекватними мотиваційним потребам працівників. Йдеться про цілеорієнтовану мотивацію і мотиваційний моніторинг.

Четвертий основоположний принцип КЦУ персоналом – це управління кар'єрою працівників. Він пов'язаний як з визначенням професійно-особистісних якостей працівників і відповідність їх посаді та виконуючим функціям, так із розвитком через навчання та саморозвитком працівників. Усвідомлення того, що фахівець, якому допомогли знайти «сродну» працю, більш продуктивний (ніж той, хто не на «своєму місці»), одержую конкретне втілення в практиці управління персоналом саме в моделі КЦУ. У цьому сенсі показові японські фірми, де функціонують спеціальні служби управління кар'єрою працівників. В інших країнах цим займаються окремі спеціалісти, які знаходяться в соціальних відділах служб управління людськими ресурсами.

Сутність моделі КЦУ персоналом у схематичному вигляді подано на рис. 2, у якій єдиною ланкою всієї квадрати вищезазначених принципів наведено систематичну оцінку результатів праці кожного працівника. У подальшому процесі переходу на наступну (вищу) сходинку розвитку культури управління трудовим потенціалом може бути використана кваліметрична оцінка результатів праці та



Рис. 2 Квадра основоположних принципів управління персоналом у моделі КЦУ

їхніх професійно-особистісних якостей як параметрів особистості.

Модель КЦУ добре зарекомендувала себе в економічно розвинутих країнах, забезпечивши їм економічні успіхи. Розповсюдженню цієї моделі сприяли як емпірична необхідність на рівні здорового глузду, так і праці видатного вченого, класика сучасного менеджменту П. Друкера [3] та інших зарубіжних вчених та практиків з менеджменту [4, 5]<sup>4-5</sup>.

Але пошуки ще більш ефективної системи управління персоналом продовжуються. І здійснюється це, насамперед, у напрямку формування умов для певного розкриття потенціалу працівників в інтересах організації (роботодавців) і в особистих інтересах самого працівника. Це може трапитися тільки тоді, коли і керівники, і підлеглі будуть об'єднані і мотивовані одними цілями в умовах атмосфери взаємоповаги, взаємодовіри і взаємодопомоги тощо. Тобто йдеться про поступовий перехід до іншої, більш продуктивної і людиноцентричної культури управління трудовим потенціалом з використанням переваг синергізму і нарощуванням соціального капіталу.

#### Модель культури людино центричного управління трудовим потенціалом (КЛУ)

Ця культура управління персоналом базується на КЦУ, але сприяє більш повному використанню трудового потенціалу в інтересах самого працівника і роботодавця, а також суспільства в цілому. Це культура тісніше пов'язана з діями окремої особистості через реалізацією її здібностей.

Тобто йдеться про ситуацію, коли все оточуюче середовище у вигляді трудового соціуму спонукає і керівника, і підлеглого добровільно включити всі свої ресурси для досягнення чітко означених цілей. При цьому мотивація їх досягнення суттєво підсилюється за рахунок комплексної взаємодії матеріального інтересу, змагальності і взаємодопомоги одночасно. Забезпечити таке підсилення мотивації, зробивши її потужною, може систематична кваліметрична оцінка результатів праці (КОРП) на основі корисності затрат робочого часу. Така мотивація буде забезпечена, якщо КОРП поєднується з пайовим методом розподілу якогось (навіть не великого) фонду колективно зароблених грошей, наприклад, загальної премії чи її частки.

<sup>5</sup>Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі//В.Г. Кремень. - 2-ге вид. – К.: Знання України, 2011. – 520 с.

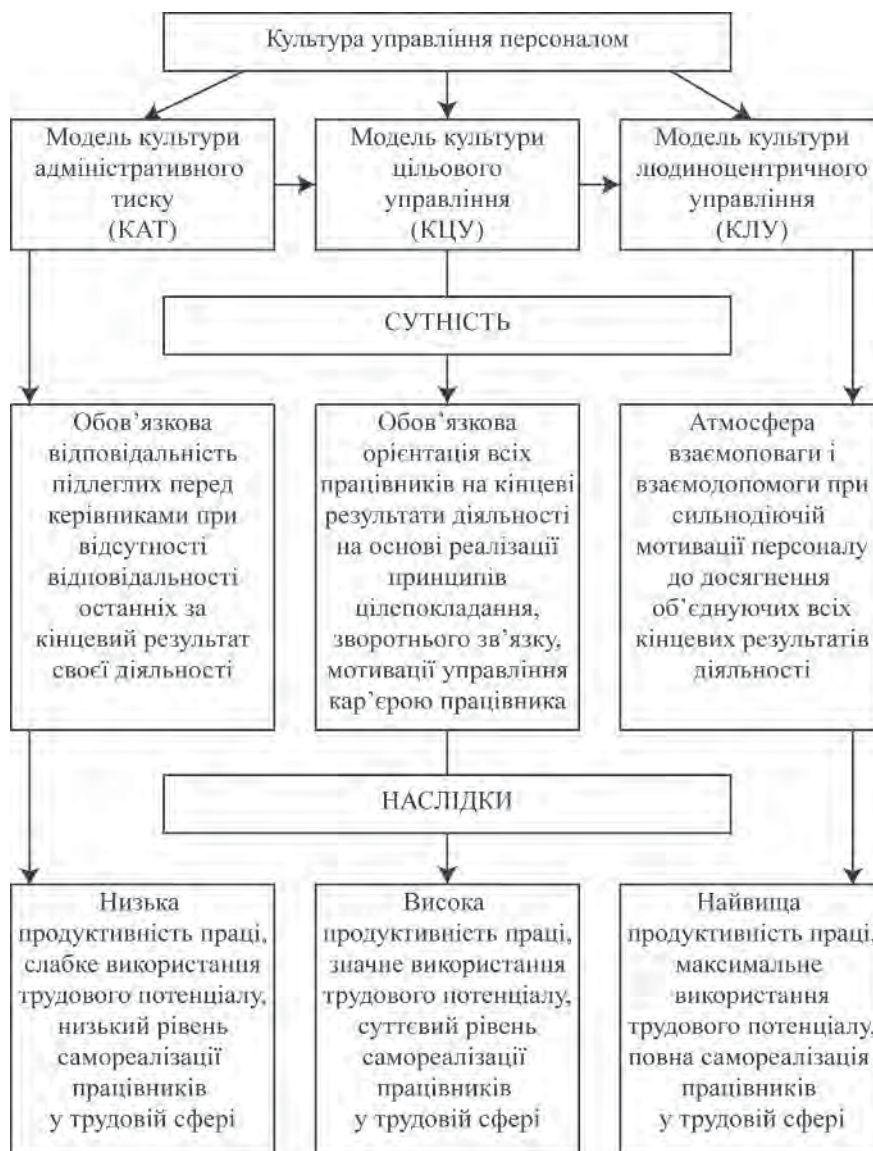


Рис. 3. Характеристика триади культур управління трудовим потенціалом

Модель КЛУ на сьогодні поки ще не має чітких контурів завершеності. Її практичне втілення в економічно розвинутих країнах ще не знайшло системного характеру і здійснюється, як правило, епізодично. Це обумовлено, в першу чергу, недостатнім методичним забезпеченням переходу від моделі КЦУ до моделі КЛУ, по-друге, дефіцитом менеджерів, здатних налагодити систему управління персоналом з використанням переваг синергізму. Таких здібних менеджерів можна по праву віднести до елітних з позиції ціннісного підходу до формування еліти (тобто кращі з кращих).

На рис. 3 зображено всі три моделі культур управління трудовим потенціалом, коротко описано їхню суть та наслідки функціонування.

Дві з них превалюють: перша – в Україні, друга – в абсолютній більшості економічно розвинутих країн. Третя модель КЛУ – це ідеальна модель, яка

ще не стала панівною в жодній з країн світу. Але перехід до неї від КЦУ можна здійснити успішно, якщо послідовно формувати спочатку атмосферу синергізму, потім поступово використовувати людиноцентричні інструменти реалізації квадрати вищезазначених принципів. Тобто посилення довіри до керівництва та формування умов для самоорганізації колективу (групи) стають основними напрямками переходу від КЦУ до КЛУ. Зовсім інакше це бачиться у випадку переходу від КАТ до КЛУ.

З точки зору забезпечення успіхів у економіці та інших сферах життєдіяльності громадян, стає вкрай необхідним перехід в організаціях на апіорі високу культуру ефективного людиноцентричного управління персоналом КЛУ, починаючи з центральних структур у системі державного управління і завершуючи комерційними.

Але якщо в комерційних організаціях є ключовий стрижень самоорганізації – прибуток як кінцева і об'єднуюча ціль (у випадку прозорості його розподілу), то у державних структурах сьогодні такого стрижня немає. Це обумовлює розмиті відповідальність цих структур як підґрунтя для господарювання корупції. Тобто перехід до КЛУ в комерційних організаціях, в першу чергу, пов'язаний з особистістю самого топ-менеджера, його бажанням досягати великих успіхів за рахунок продуктивної праці персоналу (у кримінальній економіці це не є головним фактором). При цьому надважливе значення має бажання такого керівника навчитися одержувати постійний синергетичний ефект за певною методикою, ключові складові якої розглянуто [6,7]<sup>6,7</sup>.

Інша справа, коли розглядати діяльність структур державного управління, в першу чергу, владних структур на макрорівні (району), мезорівні (області), макрорівні (країни). Щоб здійснити перехід до моделі КЛУ, треба спочатку визначитись з кінцевим результатом діяльності цих структур. А це вже буде означати повноцінну безкровну управлінську революцію, яку можливо здійснити еволюційним шляхом, що вже обґрунтовується в науковій літературі [2]. Це буде початком повернення влади «обличчям» до людини.

Йдеться про показник якості життя громадян (ЯЖГ) сіл, селищ, міст, який вимірюється кількісною мірою на кваліметричній основі. Він характеризує ступінь задоволення першорядних потреб громадян, що в контексті ідеології людиноцентризму виражає рівень самореалізації особистості у всіх п'яти сферах її життєдіяльності. Інформацією для визначення ЯЖГ стають щорічні опитування населення за спеціальною анкетною, яка об'єктивує суб'єктивні думки громадян.

Тому в державних структурах перехід до КЛУ буде повільнішим, ніж в комерційних, де розпочинати його можна вже сьогодні через навчання тих обдарованих менеджерів, які бажають стати ефективними. Після забезпечення досягнення безперервного синергетичного ефекту таких менеджерів вже можна бути називати елітними.

**Висновки.** Головний недолік, панівної у вітчизняному менеджменті культури управління трудовим потенціалом організації, пов'язаний з двома обставинами: неможливістю у повній мірі задіяти трудовий потенціал працівників і ігноруванням закону економії часу та енергії.

Базується така низька культура управління трудовим потенціалом на традиційному адміністративному тиску керівників на підлеглих в умовах нечіткого визначених кінцевих результатів діяльності (але при чіткій ієрархічній структурі: керівник – підлеглий). Тому абревіатура такої управлінської культури має специфічну назву «КАТ» – культура адміністративного тиску. Вона пригнічує особистість через виконання великої кількості термінових завдань, непов'язаних з реалізацією дійсного потенціалу працівників в контексті досягнення кінцевих результатів, а тому марних за витраченим часом.

У зв'язку з цим, дуже важливою на майбутнє стає проблема поступового переходу від моделі КАТ до моделі культури цільового управління (за цілями та результатами) КЦУ з поглибленням її в напрямку використання переваг синергізму. У такому разі будуть максимально використані здібності кожного працівника при оптимальних витратах робочого часу в умовах самоорганізації сумісних дій персоналу. Йдеться про перехід до моделі людиноцентричного управління трудовим потенціалом (КЛУ) усіх організацій, включаючи державні структури.

Тобто, якщо встати на шлях формування багатства країни на основі модернізації економіки і всієї системи державного управління, включаючи національну систему освіти, альтернативи трансформації культури управління трудовим потенціалом немає. Але здійснитися це може лише за умови визначення чітких кінцевих результатів діяльності державних структур управління, починаючи з центральних органів влади. Ці результати відображаються показником якості життя громадян (ЯЖГ) сіл, селищ, міст у контексті реалізації ідеології еколюдиноцентризму.

<sup>6</sup> Дмитренко Г. А. Управління персоналом організації з використанням переваг синергізму. Навч. посіб./Г. А. Дмитренко, О. Г. Шевчик, Я. А. Лук'янчук, В. В. Медвідь – К.: Інформаційні системи, 2015 – 161 с.

<sup>7</sup> Дмитренко Г. А. Універсальна технологія підвищення якості шляхом використання переваг синергізму в умовах самоорганізації в монографії Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. – К.: «Дорадо-Друк», 2012. – С. 47–73.

# Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації як складової формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення

Т. КОСТИШИНА,  
доктор економічних наук,  
Л. РУДИЧ,

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

*Визначено мету, концептуальні положення та основні напрями стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації. Сформовані засади реалізації напрямів стратегії соціальної відповідальності в контексті формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення.*

*Определены цели, концептуальные положения и основные направления стратегии социальной ответственности потребительской кооперации. Сформированы основы реализации направлений стратегии социальной ответственности в контексте формирования человеческого потенциала и обеспечения качества жизни сельского населения.*

*The objectives, conceptual provisions and main directions of strategy of social responsibility of consumer cooperatives are defined. The principles of realization of strategy of social responsibility in the context of the development of human potential and quality of life of rural population are formed.*

Ключові слова: *стратегія, споживча кооперація, стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації, якість життя, людський потенціал, сільське населення.*

**П**остановка проблеми. У сучасних умовах господарювання, євроінтеграції та глобалізації якість життя сільського населення є складовою соціально-економічної політики України. Забезпечення належного її рівня значною мірою залежить від соціально-відповідального діалогу суб'єктів трудових відносин у межах правового поля. Споживча кооперація є однією зі складових національної економіки, тому її стан обумовлює перспективи соціально-економічного розвитку держави. Економічна діяльність споживчої кооперації спрямована на задоволення потреб споживачів і пайовиків, їхній захист, надання соціальних гарантій і реалізацію соціальної відповідальності, що сприяє формуванню її людського потенціалу, підвищенню якості життя населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні, методичні та прикладні засади якості життя населення є предметом наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених: О. І. Амоші, Д. П. Богині, О. А. Грішнєвої, М. І. Долішнього, В. С. Пономаренка, А. М. Колота, М. О. Кизима, Е. М. Лібанової, В. Ф. Майєра, В. М. Жеребіна, Т. С. Клебанова, О. В. Кузнецової,

Н. М. Рімашевської, О. Ф. Новикової, О. Є. Сурикова та ін.

Відаючи належне науковим напрацюванням вчених у дослідженні цієї проблематики, потрібно відзначити, що питання, пов'язані із забезпеченням якості життя сільського населення, залишаються недостатньо дослідженими, а саме: потребує визначення впливу стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації на формування людського потенціалу та забезпечення якості життя населення сільських територій.

**Метою статті** є обґрунтування напрямів стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації як чинника формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення.

**Виклад основного матеріалу.** Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації є довгостроковим документом і містить сукупність основних підходів щодо сприяння зайнятості населення, забезпечення гідних умов праці, розвитку працівників, формування ефективної компенсаційної політики та конкурентоспроможних робочих місць з метою формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення.

Об'єктом стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є соціально-трудові відносини, в процесі яких безпосередньо реалізується соціальна діяльність. Суб'єктом стратегії соціальної відповідальності є члени споживчих товариств і спілок (пайовики), що визначають здатність до реалізації стратегічної мети споживчої кооперації.

Головною метою реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення. Головним завданням стратегії соціальної відповідальності є підпорядкування економічної та господарської діяльності соціальним ідеям і завданням споживчої кооперації.

Стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації передбачає виконання таких положень:

1. формування позитивного ставлення до споживчої кооперації у сільського населення;
2. створення позитивного соціального іміджу споживчої кооперації;
3. визначення переваг і недоліків соціально відповідальної політики.

Основні напрями стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації зображено на рис. 1:

Ефективність діяльності споживчої кооперації суттєво залежить від її людського потенціалу.

Характеристику носіїв людського потенціалу споживчої кооперації подано на рис. 2.

Організації і підприємства споживчої кооперації об'єднані головною метою – соціальною місією системи та спільними завданнями. Розробка тактичних і стратегічних рішень здійснюється в інтересах пайовиків і при дотриманні кооперативних принципів. Соціальні основи зміцнюють систему споживчої кооперації, забезпечуючи задоволення матеріальних, соціальних та культурних потреб пайовиків, що впливає на якість їхнього життя.

Забезпечення реалізації напрямів соціальної відповідальності дозволить підприємствам та організаціям споживчої кооперації отримати конкурентну перевагу, порівняно з іншими суб'єктами, що здійснюють свою діяльність в сільській місцевості. Отже, формування довіри до системи в цілому сприятиме збільшенню потенційних членів споживчої кооперації, підвищенню конкурентоспроможності її підприємств на ринку праці, товарів та послуг, забезпеченню якості життя сільського населення.

Соціальну відповідальність споживчої кооперації в контексті реалізації напрямів забезпечення ефективної зайнятості сільського населення можна розглядати як засіб урегулювання соціальних проблем суб'єктів ринку праці.



Рис. 1. Напрями стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації в контексті формування людського потенціалу та забезпечення якості життя сільського населення



Рис. 2. Характеристика носіїв людського потенціалу споживчої кооперації

Відповідальність споживчої кооперації у сфері зайнятості, на нашу думку, варто розуміти як готовність або зобов'язання здійснювати реальні дії у сфері соціально-трудових відносин і відповідати за їхні наслідки для конкретних груп населення, яке вона обслуговує.

До сфери соціальної відповідальності на ринку праці належить комплекс проблем взаємовідносин споживчої кооперації та її членів, розв'язання яких не входить до компетенції державного регулювання, але є важливим для гармонійних відносин у суспільстві (рис 3.).

З метою реалізації вищезазначених аспектів пропонуємо такі напрями діяльності:

- ефективна взаємодія зацікавлених сторін з метою розвитку суб'єктів соціально-трудових відносин;
- залучення споживчої кооперації та суб'єктів ринку праці до соціальної діяльності;
- співпраця споживчої кооперації як споживача з найманими працівниками, як постачальниками робочої сили на засадах соціального партнерства;
- баланс повноважень і відповідальності на різних рівнях управління;
- дотримання прав людини, відсутність дискримінації щодо найманих працівників та інших партнерів;

ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВА СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ	ЧЛЕНИ СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ І СПІЛОК
<i>Цільові орієнтири</i>	
Ефективність діяльності	Високий рівень і якість життя
<i>Основні інтереси</i>	
Розвиток багатогалузевої діяльності	Гідна оплата праці
Розширення пошуку на продукцію, послуги	Активна трудова діяльність
Підвищення зацікавленості працівників у результатах праці	Поліпшення умов праці, морального мікроклімату в колективі
Забезпечення привабливості ринку праці	Захист життя, здоров'я, майна
Управління ризиками в соціальній сфері	Соціальний пакет
Зміцнення взаємовідносин із владою	Дотримання прав особистості
Захист власності	Підвищення рівня освіти
Забезпечення інвестиційної привабливості	Розвиток творчих здібностей
<i>Очікувані результати</i>	
Зростання прибутку, підвищення конкурентоспроможності	Активна життєдіяльність, задоволення від праці, певний рівень якості життя

Рис. 3. Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці споживчої кооперації

Примітка: Створено автором на основі розробок А. М. Колота, О. А. Грішної, В. М. Петюха [ с. 139-152 ]'

<sup>1</sup> Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.

➤ можливість кар'єрного зростання працівників системи, навчання та сприяння розвитку їхньої соціально відповідальної поведінки<sup>2</sup>.

У сучасних умовах важливим і актуальним є розв'язання проблеми оптимізації правової відповідальності у сфері зайнятості споживчої кооперації, що забезпечує не тільки реалізацію стратегічної мети роботодавця, але й захист інтересів працівників.

З метою забезпечення ефективної зайнятості сільського населення, діяльність споживчої кооперації у напрямках підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації повинна полягати в такому:

➤ прогнозування потреби у фахівцях для підприємств різних галузей споживчої кооперації у сільській місцевості;

➤ формування обсягів навчання та підвищення кваліфікації працівників з метою забезпечення їх працевлаштування;

➤ координація роботи з вищими навчальними закладами Укоопспілки (ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Львівська комерційна академія, інститути, коледжі та технікуми системи);

➤ підготовка регіонального замовлення в розрізі облспоживспілок на професійне навчання працівників;

➤ участь у реалізації заходів з підготовки та перепідготовки управлінських кадрів споживчої кооперації;

➤ розробка навчально-тематичних планів та програм сучасних актуальних напрямів, розрахованих на широке коло спеціалістів, споживчої кооперації;

➤ забезпечення періодичного взаємного обміну інформацією з облспоживспілками та іншими замовниками з метою максимального задоволення їхніх запитів щодо змісту та якості навчання.

Проблеми зайнятості сільського населення та посилення соціальної відповідальності споживчої кооперації на ринку праці важливо вирішувати в зв'язку з регіональними програмами стратегічного розвитку.

Отже, соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості є фундаментом соціально орієнтованої діяльності споживчої кооперації з метою задоволення потреб членів споживчих товариств та забезпечення якості життя сільського населення.

Важливим напрямом стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є забезпечення якості трудового життя сільського населення. Це стосується потреб, пов'язаних з реалізацією права на працю; потреб у сприятливих умовах праці й побуту; потреб, пов'язаних із самореалізацією особистості, здійсненям її прав та свобод.

Якість життя пайовиків залежить від цілей і завдань споживчої кооперації, наявності ресурсів, проведення заходів з професійного та інтелектуального розвитку пайовиків; визначення норм соціального захисту, забезпечення функціонування соціальної інфраструктури в сільській місцевості.

Взаємодіючи з місцевими органами влади, з державними структурами і суспільними організаціями, споживча кооперація вирішує соціальні проблеми села. Для забезпечення розвитку цього напрямку вона здійснює вплив на всі процеси соціальної сфери, виконуючи соціальні функції, такі як: створення сприятливих умов для життя працівників, забезпечення якості життя сільського населення, функціонування й розвиток соціальної системи.

Посилення мотивації працівників до продуктивної праці, постійного розвитку та збагачення свого людського потенціалу, формування лояльності та високої соціальної відповідальності вимагає розроблення компенсаційної політики, яка передбачає гідний рівень трудових доходів завдяки реалізації особистого потенціалу в обраній сфері трудової діяльності, що створює передумови для професійного і культурного розвитку.

Для працівника важливе значення має конкурентний рівень винагороди, залежність її розміру від складності, відповідальності та результатів праці, справедливий розподіл доходів між учасниками соціально-трудових відносин.

Концептуальні підходи до регулювання оплати праці на підприємствах споживчої кооперації повинні базуватись на таких принципах:

➤ поєднання системного й індивідуального підходу в оплаті праці, яке дозволить підвищити мотивацію працівників, знизити суб'єктивізм в оцінці результатів праці, удосконалити індивідуалізацію в оплаті праці;

➤ відповідність цілей системи оплати праці і мотивації стратегічним цілям діяльності підприємства;

➤ врахування мотиваційних чинників та потреб працівників;

➤ усунення демотивуючих чинників: конфліктності, внутрішнього дискомфорту, недосяжності цілей і завдань, відсутності необхідних ресурсів для виконання завдань, відсутності залежності оплати праці від індивідуального внеску працівника;

➤ прозорість та зрозумілість системи оплати праці;

➤ справедливість в оплаті праці;

➤ комплексність винагород, яка полягає у формуванні оплати праці як за індивідуальні, так і за колективні результати діяльності працівників;

➤ своєчасність виплати винагороди;

➤ тотальність системи оплати праці, яка поєднує матеріальну і нематеріальну винагороду;

<sup>2</sup> Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 157 с



➤ формування оплати праці з урахуванням результатів моніторингу галузевого та регіонального рівня оплати праці;

➤ залучення персоналу до удосконалення оплати праці;

➤ надання повноважень підприємствам і покладання на них контролю за дотриманням гендерної рівності і недопущення дискримінації у трудових відносинах за ознакою статі [3, с. 296]<sup>3</sup>.

Соціальна відповідальність споживчої кооперації у контексті створення конкурентоспроможних робочих місць має бути реалізована за векторами:

➤ удосконалення нормативно-правової бази, що стимулює розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності;

➤ розроблення довго- й середньострокових галузевих програм, які забезпечать створення якісних та високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту й пропозиції на ринку праці споживчої кооперації;

➤ модернізація наявних робочих місць на основі удосконалення амортизаційної політики.

Стратегічною позицією споживчої кооперації має стати скорочення низькопродуктивних робочих місць, які вичерпали свої позитивні соціальні можливості. При цьому доцільно ліквідувати надлишкові робочі місця, які не функціонують на теперішній час, а їхня модернізація не виправдана через відсутність попиту на продукцію. Також важливою є соціальна відповідальність щодо професійного майбутнього вивільнених працівників: соціально відповідальна споживча кооперація повинна стати гарантом перспективи подальшого працевлаштування на основі підвищення кваліфікації чи перепідготовки.

Соціальна відповідальність щодо забезпечення гідних умов праці базується на тому, що Конституцією України закріплено відповідальність роботодавців щодо створення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, що відповідає положенням Конвенцій Міжнародної організації праці, міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права та Глобального плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Реалізація соціальної відповідальності споживчої кооперації в забезпеченні гідних умов та охорони праці передбачає: створення безпечних умов праці; страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань, нагляд і контроль за умовами та охороною праці; соціальна відповідальність працівника щодо виконання норм з охорони праці.

Соціальна відповідальність підприємств стосовно умов та охорони праці є предметом колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин та охоплює питання щодо впровадження техніки безпеки, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, створення нормальних санітарно-гігієнічних умов тощо.

Необхідність розвитку споживчої кооперації, підвищення інвестиційної привабливості, переходу до економіки з активною соціальною складовою визначає нові завдання. Ефективна діяльність підприємств та споживчої кооперації в цілому визначається не тільки природними, матеріальними, фінансовими, а й людськими ресурсами та соціальними чинниками. Тому важливим напрямом стратегії соціальної відповідальності є особистісний та професійний розвиток працівників.

Формування соціально відповідальної споживчої кооперації щодо особистості вимагає значних інвестицій, які сприятимуть забезпеченню певного рівня якості життя, створення умов для розвитку працівника, як особистості, так і професіонала.

Важливим напрямом в реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є сприяння інноваційно-інвестиційній діяльності.

Усі соціальні інвестиції за об'єктами інвестування поділяються на два основні види:

➤ безпосередньо соціальні інвестиції як вкладення у соціальну сферу, людський потенціал, інвестиції в соціально-економічну і соціально-екологічну безпеку, формування нових секторів економіки та створення соціальних технологій;

➤ частина у структурі виробничих або фінансових інвестицій суб'єкта господарювання, що спрямовується до соціальної складової інвестиційного процесу, яку можна назвати соціальною складовою виробничих інвестицій [2, с. 308].

За цілями, на які спрямований соціальний інвестиційний проект, соціальні інвестиції можна класифікувати аналогічно прямим виробничим інвестиціям, але безумовно, з урахуванням соціального характеру цих проектів:

➤ соціальні інвестиції, здійснювані з метою гарантування соціальної безпеки і стабільності суспільства;

➤ реноваційні соціальні інвестиції (інвестиції «нульового рівня»), здійснювані з метою підтримки наявного і стабільного рівня виробництва і надання соціальних товарів і послуг;

➤ «автономні» соціальні інвестиції, здійснювані з метою підвищення ефективності виробництва та надання соціальних товарів і послуг;

➤ екстенсивні соціальні інвестиції (інвестиції підвищення щільності) здійснюються з метою поширен-

<sup>3</sup>Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: монографія / Т. А. Костишина. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.

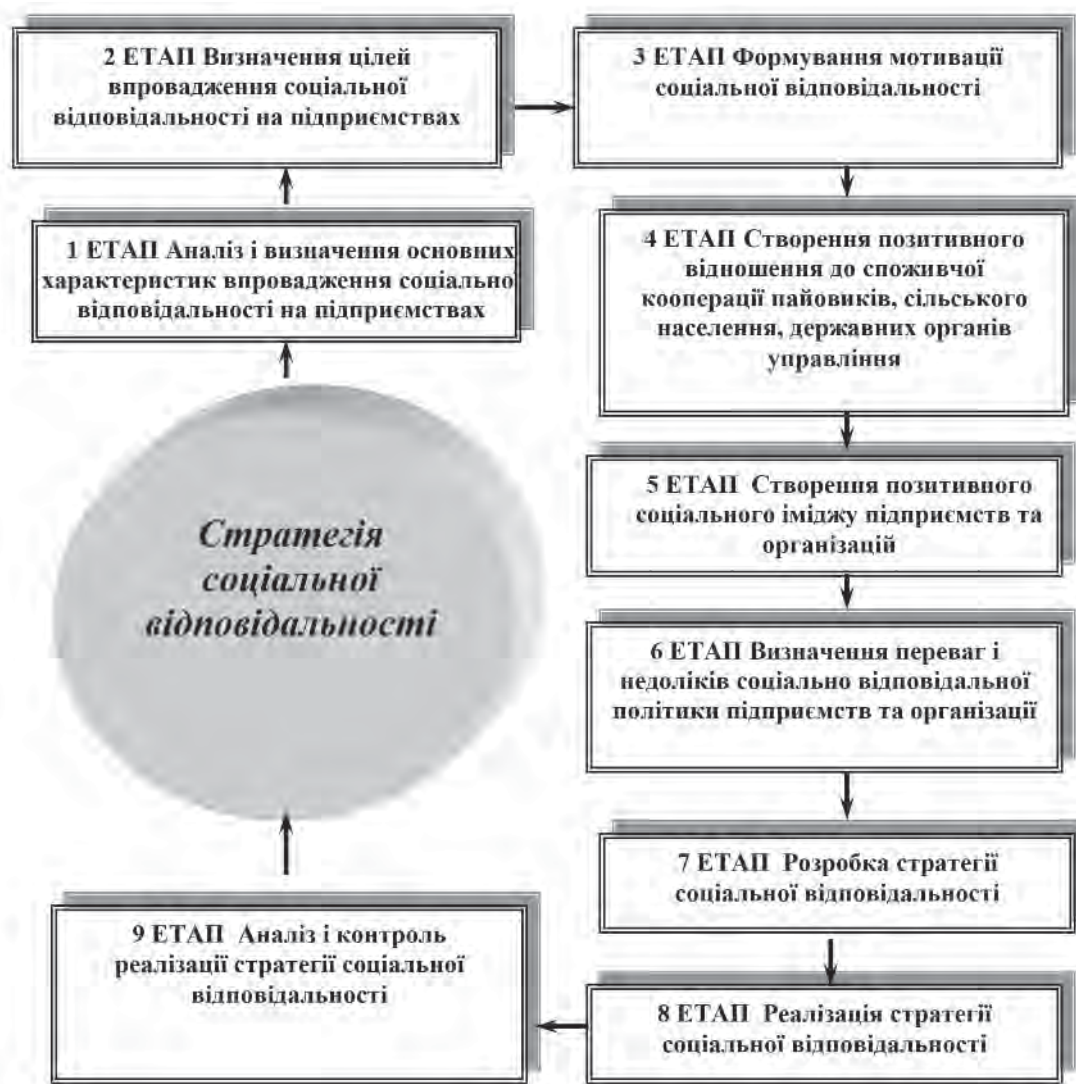


Рис. 4. Механізм реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації України

ня наявних соціальних технологій і задоволення потреб соціального характеру (збільшення обсягу соціальних товарів і послуг на душу населення).

➤ інноваційні соціальні інвестиції, здійснювані з метою придбання й упровадження нових або принципово нових соціальних технологій, продуктів або послуг<sup>4</sup>.

Соціальні інвестиції на рівні споживчої кооперації є одним з найважливіших інструментів створення соціально орієнтованої економіки, яка своїм першочерговим завданням вбачає забезпечення розвитку членів споживчих товариств, гармонізацію взаємин між різними соціальними групами. При цьому стратегічними цілями економічної політики споживчої кооперації є зростання добробуту всіх верств населення за умов забезпечення оптимального рівня трудової зайнятості й високих якісних параметрів людських ресурсів.

Механізм реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації України відображено на рис 4.

Отже, реалізація стратегії соціальної відповідальності, спрямованої на оптимізацію соціальних чинників, сприяння розширенню і посиленню їх дії для підвищення ефективності діяльності споживчої кооперації, конкурентоспроможності її підприємств, сприяє формуванню людського потенціалу та забезпеченню якості життя сільського населення.

<sup>4</sup>Богомолов О. Н. Социальная направленность инвестиций в постиндустриальной экономике / О. Н. Богомолов ; под. ред. В.В. Герасимовой. – Саратов, 2003. – С. 25 – 26.



## **«Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень» під ред. д.е.н., професора С. П. Калініної**

Сучасний етап розвитку економіки України неможливо уявити без залучення держави до світогосподарської системи, центральним елементом якої є міжнародний ринок праці. Глобалізація формує нові умови й можливості використання робочої сили в світовій економіці, визначаючи закономірності формування й розвитку ринків праці країн. В умовах глобалізації міжнародний ринок праці зазнає істотних трансформацій у контексті його інституалізації, умов і характеру зайнятості, якісних структурних змін у сукупній робочій силі, рівня інтелектуалізації праці, підготовки кадрів, територіальної мобільності людських ресурсів тощо. Одночасно, оскільки

ринок праці сам по собі не вирішує проблем, зумовлених активізацією процесів глобалізації трудоресурсної сфери, врегулювання вищезазначених проблем покладається на рівень національних економік.

Вищезазначеним питанням присвячено монографію «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень» під ред. д.е.н., професора С. П. Калініної (автори С. П. Калініна, Ю. О. Гетьманенко, О. С. Гайдаш), яка є першим монографічним виданням Донецького національного університету в м. Вінниця й демонструє здобутки наукової школи професора С. П. Калініної щодо проблем міжнародного ринку праці.

Автори системно досліджують проблематику розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації, виділяючи провідну роль конкурентоспроможності людського чинника в забезпеченні інтенсивного економічного зростання та визначаючи особливості включення України до міжнародного ринку праці в контексті глобалізації та транснаціоналізації трудоресурсних потоків. Зроблені висновки базуються на ґрунтовному емпіричному аналізі трансформації світового ринку праці та аналізі передумов і стану включення України до міжнародного ринку праці. Особливо наголошується на необхідності нівелювання небезпеки антисоціальної спрямованості розвитку глобалізації за умов дерегулювання ринку праці, оскільки входження України до глобального ринкового середовища відбувається в умовах докорінної трансформації як зовнішніх, так і внутрішніх соціально-економічних відносин.

Монографія містить ряд результатів, які слід вважати вагомим внеском у економічну науку. Так, беззаперечний науковий інтерес становить запропонований концептуальний підхід до структурної трансформації глобального й національних ринків праці, в рамках якого особлива роль відводиться програмно-цільовому макроекономічному розвитку ринків праці країн в умовах глобалізації як глобально-стратегічному плану держави, що має імперативний характер. Автори наголошують, що при регулюванні ринків праці країн на сучасному етапі світогосподарського розвитку необхідно виходити з мети загальної соціальної орієнтації регуляторного впливу, який має передбачати підпорядкування відтворювальних процесів цілям розвитку особистості. Відповідно на всіх рівнях світової економіки зростає значення соціальної відповідальності у забезпеченні зайнятості, оскільки альтернативи суспільному розумінню необхідності створення передумов сталого розвитку людства на основі добробуту громадян не існує.

На особливу увагу заслуговують викладені підходи щодо регулювання інтелектуальної міграції на міжнародному ринку праці як найбільш складного аспекту трудоресурсного забезпечення економіки країн, зокрема в частині укладання Компенсаторних угод. Підкреслено, що провідною метою укладання Компенсаторних угод має бути законодавче закріплення правових, економічних, соціальних та організаційних засад отримання Україною компенсаційних виплат від країн-реципієнтів та транснаціональних корпорацій за використання вітчизняного ресурсу праці з метою формування передумов відтворення національного інтелектуального потенціалу та забезпечення сталого розвитку країни.

Одним з найважливіших результатів проведеного дослідження є висунута та підтверджена гіпотеза, що виникнення ефекту самоорганізації глобальної економічної системи базується на безперервній трансформації ринків праці країн, що формують цю систему.

Загалом слід відзначити, що представлена монографія «Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень» є кваліфікованим науковим дослідженням, і може бути рекомендована вітчизняній і зарубіжній науковій спільноті для ознайомлення й використання при проведенні досліджень відповідного спрямування.

*Завідувач кафедри менеджменту та маркетингу  
Університету економіки і права «Крок» (м. Київ)  
д.е.н., професор  
І. Л. Петрова*

# Україна: аспекти праці

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

**Т.М. Кір'ян, к.е.н.** —  
шеф-редактор  
**О.М. Варецька, к.е.н.** —  
головний редактор  
**В.Е. Адаменко**  
**І.Ф. Гнибіденко, д.е.н.**  
**О.А. Грішнова, д.е.н.**  
**Г.А. Дмитренко, д.е.н.**  
**Л.М. Ємельяненко, д.е.н.**  
**Л.І. Ільчук, к.п.н.**  
**А.М. Колот, д.е.н.**  
**Т.А. Костишина, д.е.н.**  
**Ю.Н. Куліков, д.е.н.**  
**Е.М. Лібанова, д.е.н.**  
**Л.С. Лісогор, д.е.н.**  
**Г.С. Лопушняк, д.е.н.**  
**О.Ф. Новікова, д.е.н.**  
**І.Л. Петрова, д.е.н.**  
**М.Д. Романюк, д.е.н.**  
**У.Я. Садова, д.е.н.**  
**С.О. Цимбалюк, д.е.н.**  
**Л.П. Червінська, д.е.н.**

## Вимоги до змісту та оформлення статей, що подаються до друку в журналі «Україна: аспекти праці»

Рукопис надсилається до редакції поштою в одному примірнику з підписом автора і датою. У цьому ж конверті має бути диск або дискета з електронним варіантом статті.

До статті додається:

— рецензія;  
— анотації (обсягом 2–3 речення) українською, російською, англійською мовами та ключові слова українською мовою.

Наголошуємо на тому, що англійський варіант анотації не може бути зроблений шляхом застосування автоперекладача. Статті з некоректним перекладом анотації на англійську не розглядаються;

— відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я та по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, контактні телефони.

### Вимоги до змісту.

Зміст статті має відповідати напрямку журналу. Відповідно до вимог ВАК стаття має містити такі складові:

• постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

• аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано

розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття;

• постановка завдання;

• виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;

• висновки за результатами проведеного дослідження та перспективи подальших розвідок.

### Вимоги до оформлення.

Обсяг статті — 10–14 сторінок (шрифт Times New Roman, 12 кегль, міжрядковий інтервал — 1,5).

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, що дозволяє їх коригування (Word, Excel — 98-2003), і мають бути чорно-білими. Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Послідовна нумерація рисунків і таблиць арабськими цифрами (Рис. 1; Табл. 1), а також посилання на них у тексті — обов'язкові.

Бібліографічний опис джерела наводиться на тій сторінці, що й посилання на це джерело й оформлюється згідно з ДСТУ 7.1 — 2006.

Засновники — НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України; ТОВ «Інформаційно-консультаційна фірма Праця»; Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана.

Свідоцтво про державну реєстрацію КВ №21247  
11047ПР, видане 26.03.2015 р.  
Індекс — 74541

Затверджено до друку рішенням Вченої Ради  
НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці і НАН України,  
протокол №10 від 19 серпня 2015 р.

Здійснюється внутрішнє та зовнішнє рецензування.

Редакційна колегія має право на редагування матеріалів.

Відповідальність за вірогідність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена несуть автори публікацій.

### Адреса редакції:

Україна, 01030, м. Київ, вул. І. Франка, 15-Б  
Тел.: (044) 234-03-02,  
Тел./Факс: (044) 454-86-28  
E-mail: prat1@i.ua  
www.uap.in.ua

### Над випуском працювали:

О. Варецька, к.е.н. —  
головний редактор  
А. Фіялка —  
літературний редактор,  
коректор  
О. Терещенко —  
комп'ютерний набір  
Т. Пташук — дизайн,  
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»



Підписано до друку:  
Формат 60 × 84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>  
Друк офсет.  
Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».  
Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.  
03151. Київ, вул. Волинська, 60.  
Замовлення №  
Наклад 485 пр.