

ISSN 2411-6912 07-08

*Науково-економічний
та суспільно-політичний
журнал*

**7-8
2016**

Видається із січня 1995 р.

Україна: аспекти праці

Інформація щодо передплати журналу на 2017 рік міститься на 59 сторінці

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 2016

Шановні передплатники та читачі журналу!

На жаль, скорочення тиражів друкованих періодичних видань не оминуло й наш з вами журнал «Україна: аспекти праці».

Перед засновниками постало нелегке питання, як зберегти часопис. На сьогодні єдиним варіантом є видавати журнал з двома номерами децю збільшеним обсягом. Сподіваємося на ваше розуміння й зацікавленість у подальшій долі видання.

Віримо, що ці труднощі минуть і журнал «Україна: аспекти праці» й надалі залишатиметься дискусійною трибуною для фахівців та науковців у галузі праці.

Редакційна колегія

УДК 331 (477) (05) «540.3»

У номері:

РИНКОВІ ПЕРЕТВОРЕННЯ

- Л. ІЛЬЧ.** Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України.....3

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ПІДГОТОВКА КАДРІВ

- Г. ДМИТРЕНКО, А. СПІЦИНА.** Підвищення якості трудового потенціалу за допомогою підготовки у ВНЗ конкурентоспроможних і конкурентоздатних випускників.....11

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

- О. ЗАХАРОВА.** Методологія аналізу трудових показників на рівні підприємства 18
- О. ОЛІЙНИК.** Концептуальні засади аудиту персоналу27

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

- Г. МІЩУК, Г. ЮРЧИК.** Програма житлових субсидій в Україні як індикатор соціальної відповідальності держави33
- Т. ПЕРЕГУДОВА.** Охоплення соціальною допомогою внутрішньо переміщених осіб як критерій ефективності заходів адаптації.43

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

- В. КОВАЛЬОВ.** Вияв духовних, матеріальних і суспільних засад перетворення соціально-трудових відносин51

НОВІ ВИДАННЯ

- М. КИМ.** Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие58

Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України

Л. ЛЬІЧ

кандидат економічних наук

Інститут демографії та соціальних досліджень

ім. М. В. Птухи НАН України

м. Київ

У статті розглядаються європейська та національна практики прогнозування кваліфікованої робочої сили. Установлено, що незалежно від використовуваних підходів у прогнозуванні кваліфікацій більшість досліджуваних країн виконують розрахунки обсягів кваліфікованої робочої сили в секторальному, кваліфікаційному та професійному розрізах, що забезпечує можливість своєчасно вносити корективи в програми підготовки кадрів та сприяє підвищенню гнучкості освітніх систем відповідно до мінливої кон'юнктури ринку праці. Розкрито національний досвід прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі та визначено проблеми реалізації вірогідного середньострокового прогнозу. З метою вдосконалення чинної практики прогнозування кваліфікованої робочої сили в Україні обґрунтовано основні напрями посилення соціального діалогу.

В статье рассматривается европейский и национальный опыт прогнозирования квалифицированной рабочей силы. Выявлено, что независимо от применяемых методов прогнозирования квалификации большинство исследуемых стран выполняют расчёты объёмов квалифицированной рабочей силы в секторальном, квалификационном и профессиональном разрезах, что обеспечивает возможность своевременно вносить коррективы в программы подготовки кадров и способствует повышению гибкости образовательных систем в соответствии с изменчивой конъюнктурой рынка труда. С учётом существующего опыта прогнозирования квалификаций в Украине определены проблемы реализации достоверного среднесрочного прогноза и очерчены основные направления усиления социального диалога, предусматривающие усовершенствование существующей системы прогнозирования.

The article is devoted to the practical approaches to the solution of mismatches of qualifications. One of the instruments of decreasing such an inconsistency is forecasting of the need in qualifications. The article deals with the world practice of forecasting of demand and supply on the labour market. It is determined that despite the preferences in the approaches to the forecasting, the most countries make calculations of the needs for competences as in the sectoral as well as in the qualification – professional keys which allows to provide the flexibility of the educational system in the connection with the conjuncture of the labour market. The experience of the designing model skills forecasting in Ukraine was reviewed and the problems of realization the reliable midterm forecast were determined. Considering the European skills forecasting experience has been justified requirement to enhance social dialogue in the areas of skills forecasting.

Ключові слова: ринок праці, соціальний діалог, робоча сила, кваліфікація, пропозиція, попит, дисбаланс, прогнозування кваліфікацій.

Постановка проблеми. Скорочення обсягів виробництва та ліквідація старих низькопродуктивних робочих місць спричинили зростання безробіття, розширення неформальної зайнятості, прискорення структурних змін у зайнятості на локальних ринках праці та загострення соціальної напруженості. Сучасні соціальні дослідження переконливо доводять, що сьогодні значна частина претендентів на робочі місця не можуть працевлаштуватися з причин невідповідності кваліфікацій наявним робочим місцям. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба розв'язання проблеми дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці. Проблеми щодо незбігу

кваліфікацій нині широко обговорюються в усьому світі, а розвинені країни невід'ємним елементом у стратегії розвитку навичок та кваліфікацій визначають прогнозування перспективного попиту на них.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питання прогнозування кваліфікованої робочої сили перебуває в епіцентрі наукових розвідок учених-економістів усіх країн світу. Серед найбільш актуальних розробок учених близького зарубіжжя варто назвати такі: аналітичну модель збалансування попиту та пропозиції робочої сили А. Коровкіна; базовану на опитуваннях роботодавців методику прогнозування кваліфікацій Н. Посталюка; модель прогнозування кваліфікацій В. Зуєва та А. Савельєва, яка спирається

ся на макроекономічне секторальне прогнозування. В Україні проблеми щодо збалансування кваліфікацій та оцінки їхньої відповідності потребам ринку праці активно досліджують учені Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, зокрема Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, О. Ярош, М. Кримова та інші. Чимало вітчизняних науковців присвятили свою увагу моніторингу ринку праці. Особливо слід відзначити праці В. Антонюк, С. Бандура, В. Близнюк, В. Гейця, Т. Заяць, А. Колота, Ю. Маршавіна, О. Новікової, І. Петрової, В. Саріогло, Л. Шаульської та ін. Водночас, незважаючи на широту спектра досліджень у цьому напрямі, досі не створено універсальної національної моделі прогнозування кваліфікованої робочої сили, що й обумовлює актуальність вивчення передових практик прогнозування кваліфікацій.

Метою статті є дослідження методичних підходів до прогнозування кваліфікацій у розвинених країнах та в Україні та окреслення напрямів щодо поліпшення інституціонального забезпечення моніторингу кваліфікацій в Україні.

Виклад основного матеріалу. Загальною особливістю ринку праці в Україні є те, що він формується за умов зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї за деякого збільшення попиту на висококваліфіковану працю (як фахівців, так і робітників). При цьому економічна й політична кризи не тільки пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострюють їх, звужуючи можливості протистояння їхньому впливу. Серед невирішених проблем залишаються: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне й неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структур зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки [1, с. 4].

Прогресивний досвід розвинених країн світу переконливо свідчить, що зменшення кваліфікаційних диспропорцій на ринку праці можна досягти за допомогою запровадження в економічну практику прогнозування попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили. Прогнозування тут має на меті визначення перспективних потреб у кваліфікованій робочій силі як з боку попиту на неї, так і з боку пропозиції в розрізі конкретних освітніх і професійних рівнів. Фактично результати такого прогнозування мають дати відповідь на запитання: якої якості робочу силу потребуватиме ринок праці за кілька років (у першу чергу за освітнім та професійним рівнями)? Результати прогнозування перспективних потреб у кваліфікованій робочій силі мають бути вірогідні й доступні для всіх гравців на ринку праці. Основними користувачами результатів прогнозування мають

стати урядовці, політики, експерти з питань зайнятості та професійної підготовки, керівники вищих навчальних закладів, учні, студенти, їхні батьки тощо.

З позицій споживачів освітніх послуг прогнозування кваліфікованої робочої сили сприятиме раціональному вибору напряму професійної підготовки та більш виваженому здійсненню інвестицій в освіту. Завдяки галузевому та регіональному прогнозуванню потреб у кваліфікованій робочій силі кожен учасник дістане можливість оцінювати для себе перспективні зиски. Випускники та наймані працівники, маючи інформацію про потреби галузей і регіонів у кваліфікаціях, відповідальніше інвестуватимуть у власний освітній та професійний розвиток. Крім того, носії певних кваліфікацій зможуть оцінити для себе перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону, а також визначити зиски і ризики від міграції. З позицій роботодавців прогнозування у кваліфікаціях сприятиме більш ефективному плануванню кадрового потенціалу, запобіганню скороченню відпливу найманих працівників різних категорій за допомогою реалізації внутрішньої політики професійного навчання, активізації участі у процесах регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних вимог часу. З позицій виробників освітніх послуг прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі сприятиме забезпеченню вірогідної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, що дасть змогу своєчасно вносити корективи до змісту та обсягів підготовки за різними освітніми рівнями.

Дослідження прогресивного досвіду прогнозування кваліфікованої робочої сили в різних країнах доводить, що кожна розвинена країна має власну історію прогнозування та власні оригінальні моделі, які задовольняють національні запити. Проте, на жаль, не існує єдиної універсальної моделі, яка б задовольняла вимоги всіх стейкхолдерів (табл. 1). Загалом у світовій практиці виділяють два основні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили – кількісний і якісний. Кількісний підхід поширений у США, Канаді, Данії, Великобританії, Франції, Німеччині, Австрії, Латвії, Норвегії [2–7]. За такого підходу довгострокові тенденції визначаються за допомогою формальних, загальнонаціональних, кількісних прогнозів, які на базі моделювання створюють послідовну й прозору проекцію майбутнього. Залежно від наявності інформації воно може базуватися на простій екстраполяції минулих тенденцій, на більш складних методах динамічного ряду або, можливо, з урахуванням біхевіористського змісту. У країнах ЄС здійснюється широкий спектр різноманітних заходів із середньо- та довгострокового кількісного прогнозування [4; с. 11].

Таблиця 1

Методичні підходи щодо прогнозування кваліфікованої робочої сили в окремих країнах ЄС

Країна	Метод прогнозування	Джерело даних для формулювання	Джерело даних	
Бельгія	<p>Висхідна тенденція кваліфікованої робочої сили в останні роки.</p> <p>2. Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p> <p>3. Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p> <p>4. Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>
Франція	<p>Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p> <p>Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>
Італія	<p>Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p> <p>Метод екстраполяції на основі даних за останні роки, коли спостереження були достатньо повними.</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>	<p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p> <p>Джерело даних: Інформаційна система ЄС за статистикою зайнятості та кваліфікації робочої сили (ЄС-СІЗК).</p>

Таблиця 1 (закінчення)

<p>Франція</p>	<p>Використовуються два підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили, що їх розробили різні урядові установи: I. Міністерство праці Франції, яке для прогнозування професій і кваліфікацій використовує три моделі: 1) довгострокове макроекономічне прогнозування обсягів випуску та валової доданої вартості за видами економічної діяльності 2) прогнозування попиту на робочу силу за професіями за допомогою рівняння виробничої функції 3) прогнозування виходу робочої сили за професіями у зв'язку з виходом на пенсію II. Міністерство освіти Франції, яке з метою прогнозування кваліфікацій використовує три моделі (MICADO, DIVA, CALIFE). 1) (DIVA) макроекономічне прогнозування розвитку економіки за різними сценаріями щодо зростання продуктивності праці та зайнятості (виділяють 36 галузей) 2) (MICADO) макромодель, використовується для прогнозування довгострокових тенденцій в економіці Франції (за 36 галузями), зокрема довгострокового прогнозування сукупного попиту і пропозиції з використанням функції Кобба–Дугласа та врахування можливостей нагромадження капіталу і заміщення праці капіталом 3) (CALIFE) прогнозування попиту на робочу силу на основі галузевих макроекономічних прогнозів з урахуванням показників мобільності робочої сили та потреби заміщення осіб, які виходять на пенсію, потреби у робочій силі молоді</p>	<p>Довгострокові прогнози розвитку економіки Франції та інших міжнародних організацій, обстеження робочої сили, перепис населення, національні рахунки. Крім того, обстеження навчальних закладів, що здійснюють професійну підготовку; періодичні обов'язкові обстеження безперервного професійного навчання на підприємствах; опитування молоді та роботодавців</p>	<p>Міністерство праці Франції виконує прогнози кожні п'ять років з горизонтом на 10 років Міністерство освіти Франції виконує такі прогнози з інтервалом 2–5–7 років з горизонтом 10 років</p>
<p>Італія</p>	<p>Середньострокове прогнозування кваліфікованої робочої сили виконується в три етапи: На першому виконується галузеве прогнозування зайнятості з використанням множини рівнянь, які враховують витрати на працю та капітал, валову додану вартість, продуктивність факторів виробництва та деякі екзогенні чинники. Для галузей державного управління, публічного адміністрування та інших приватних послуг використовується тренд-орієнтований підхід прогнозування На другому етапі виконується прогнози сукупного попиту на компетенції національного рівня в розрізі професій з використанням галузево-професійної матриці. Коefіцієнти цієї матриці демонструють використання робочої сили за професіями кожної галузі в часі На третьому етапі оцінюється потреба в компетенціях за галузями та регіонами (оцінка здійснюється для 20 регіонів). Прогнозування галузевої зайнятості регіонів виконується методом екстраполяції. Потім виконується перехід від галузей до професій з використанням галузево-професійної матриці</p>	<p>Переважно використовуються дані офіційної статистики про перепис населення, національні рахунки, обстеження робочої сили, зокрема розподіл економічно активного населення за видами економічної діяльності, професійними групами, освітніми рівнями</p>	<p>Горизонт прогнозу п'ять років, повторення спостерігається кожні 2–3 роки</p>

Джерела: [5, с. 18–24; 6, с. 49–49; 7, с. 43–154].

Якісне прогнозування передбачає багаторівневі проєкції з застосуванням сценарних підходів, що стосуються як економіки, ринку праці, так і системи освіти. Як правило, при цьому використовуються якісні методи (експертні групи, методи прогнозування Delphi, розробка сценаріїв), а також формальні кількісні оцінки і прогнози на довгострокову перспективу.

Метою якісного прогнозування є встановлення основних чинників змін та вироблення найбільш наближених до реальності сценаріїв розвитку ситуації з послідовною розробкою рекомендацій для різних заінтересованих сторін. Експертні групи організуються для того, щоб дістати підтримку з боку всіх стейкхолдерів, включаючи роботодавців, учених та експертів у сфері освіти, в Італії, Іспанії, Фінляндії, Греції та на Кіпрі [8, с. 12]. Водночас існує чимало практик, коли для одержання більш вірогідних прогнозів використовують поєднання обох методів — кількісного та якісного, зокрема у Великобританії, Ірландії, Франції, Чехії, Нідерландах та ін. [9]. З метою створення детальної й послідовної картини щодо перспективних потреб у кваліфікованій робочій силі, як правило, поєднуються величезні масиви даних, які відображують демографічну ситуацію в країні, макроекономічні показники, які характеризують соціально-економічний розвиток, галузеві показники тощо.

Методичні підходи щодо прогнозування кваліфікованої робочої сили в окремих країнах ЄС узагальнено в табл. 1.

Практично в усіх країнах незалежно від вибраного підходу до прогнозування розрахунки виконуються як у секторальному, так і в освітньо-професійному розрізі, що дозволяє не тільки визначити структурні зрушення на ринку праці, а й одночасно внести корективи у зміст системи підготовки кадрів. Інформаційною базою для прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі, як правило, є відомчі та експертні галузеві макропрогнози, дані офіційної статистики, зокрема переписи населення, основні соціально-економічні показники, обстеження підприємств з питань статистики праці, опитування робочої сили та періодичні моніторинги ринку праці. Галузеві макропрогнози зазвичай виконуються на національних рівнях спеціальними радами з галузевих кваліфікацій (Нідерланди, Великобританія, Чеська Республіка). Найчастіше вони пов'язані з планами розвитку локомотивних галузей країни, розвиток та працевлаштування яких є стратегічно важливими для певної країни.

В окремих випадках використовуються спеціалізовані опитування роботодавців про поточний та перспективний попит на компетенції. У країнах ЄС такі опитування проводяться переважно державними службами зайнятості за допомогою онлайн-анкету-

вання або деталізованого індивідуального інтерв'ю з метою одержання інформації про коротко- та середньостроковий попит на кваліфіковану робочу силу. Проте такі оцінки досить приблизні, оскільки роботодавці внаслідок нестабільності економічної ситуації, а інколи й через незнання макроекономічних тенденцій не завжди можуть бути компетентними в тому, щоб спрогнозувати попит на робочу силу з певними компетенціями [10, с. 29].

Доповненням альтернативних джерел інформаційної бази прогнозування можуть бути опитування випускників, результати альтернативних обстежень науково-дослідних інститутів, результати міжнародних соціальних досліджень щодо грамотності та кваліфікацій дорослого населення тощо. Зазвичай такі опитування проводяться з метою нагромадження інформації про практичне використання набутих кваліфікацій і про мобільність робочої сили, для виявлення моделей поведінки під час вибору напряму професійної освіти чи зайнятості, у разі труднощів переходу від освіти до професійної діяльності, а також для суб'єктивної оцінки на предмет затребуваності набутих кваліфікацій ринком праці.

Інтерпретація результатів прогнозування кваліфікацій у країнах ЄС не має ідентичності, тому вони не порівнюються між собою. Насамперед це пов'язано з тим, що кожна країна має власні мету та завдання щодо прогнозування кваліфікованої робочої сили. Окремі країни не потребують створення деталізованих прогнозів і прагнуть дістати приблизні значення перспективного попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили, що дозволять зрозуміти загальні тенденції, окреслити можливі ризики та загрози для розвитку певних видів економічної діяльності, визначити потенційну недостатність робочої сили в певних галузях або за освітньо-професійними рівнями.

Відомо, що в соціальних науках прогнозування не завжди має на меті одержання точної оцінки зміни реальності. Як правило, таке прогнозування має запобіжний характер (наприклад, виявлення зростання попиту на кваліфіковану робочу силу в певній галузі та оцінка недостатності робочої сили відповідної кваліфікації, що зможе поглибити дисбаланс на ринку праці). Такий прогноз може стати сигналом запобігання невідповідності кваліфікацій робочої сили потребам ринку праці і базою для розробки системи заходів щодо мінімізації економічних втрат бізнесу та ризиків соціального відторгнення економічно активного населення у сфері праці. Тому більшість країн ЄС з різною періодичністю переглядають результати прогнозів постфактум і коригують моделі прогнозування з метою одержання більш надійної та точної оцінки на перспективу. Свідченням непорівнянності прогнозування кваліфікованої робочої сили різних країн є розбіжності застосовуваних ними статистичних систем класифікації. Переважна більшість

країн ЄС використовують міжнародні системи класифікації, а решта — класифікації, які несумісні з міжнародними.

В Україні, як і в інших країнах пострадянського простору, у період планової економіки статистичні дані про поточну й перспективну потребу в кадрах акумулювались у кадрових управліннях та в навчальних закладах міністерств і відомств. Потім узагальнена інформація надсилалася спочатку до планових комітетів республіканського значення, а звітти до Державного планового комітету СРСР. Останній на підставі цієї інформації виконував прогнозування та планування розвитку кадрового забезпечення галузей і визначав обсяги підготовки кадрів професійно-технічними, середніми спеціальними і вищими навчальними закладами. Перехід до ринкових відносин спричинив докорінні зміни в усіх сферах економічного життя і перегляд та кардинальну перебудову системи формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

На сьогодні законодавчо передбачено, що державне замовлення на підготовку фахівців, педагогічних та робітничих кадрів, підвищення їх кваліфікації й перепідготовку має спиратися на результати середньострокового прогнозування потреб ринку праці. Відповідно до нормативних документів замовником такого прогнозування є уряд, а виконавцем — Міністерство економічного розвитку та торгівлі України за інформаційного супроводу Державної служби статистики України [11]. У 2014 р. на замовлення Міністерства економічного розвитку та торгівлі України й за сприяння Європейського фонду освіти розпочалася розробка моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі. Розробником моделі на тендерних засадах виступив Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. За результатами проведеної роботи у 2015 р. громадськості й усім заінтересованим сторонам була репрезентована модель прогнозування кваліфікованої робочої сили. Структуру запропонованої моделі становлять чотири модулі [12, с. 19]:

I. Макромодуль, що відображає прогнозу оцінку чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності для кожного прогнозного року.

II. Модуль оцінки зумовленого економічним розвитком попиту, що передбачає прогнозування трансформації зайнятості в матриці в розрізі видів економічної діяльності та кваліфікацій для кожного прогнозного року.

III. Модуль оцінки зумовленого вибуттям робочої сили попиту, що передбачає оцінку попиту на робочу силу за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікації та професійними групами, пов'язаного з необхідністю заміщення робочої сили через її вибуття.

IV. Модуль оцінки пропозиції робочої сили за рівнями кваліфікацій та професійними групами для кожного прогнозного року.

Основними джерелами даних прогнозування стали: матеріали перепису населення, офіційні статистичні дані обстеження робочої сили, обстеження підприємств, комплексний макропрогноз Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, демографічний прогноз та прогноз економічно активного населення України за віковими групами, виконаний експертами Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України.

Водночас важливо зазначити, що середньострокове прогнозування робочої сили в Україні ускладнюють такі чинники: брак інформації щодо зайнятих у неформальному секторі економіки та щодо освітньо-кваліфікаційного їх розподілу; брак точних прогнозів економічного розвитку України в середньостроковому та довгостроковому періодах; закритість доступу до адміністративних реєстрів, що містять інформацію макрорівнів стосовно до професійно-кваліфікаційного складу найманих працівників; обмеженість можливості прогнозування за статевіковими групами та професійно-кваліфікаційним складом робочої сили.

Висновки. Вивчення зарубіжного досвіду переконливо доводить, що кожна країна намагається спиратися на власні моделі прогнозування, оскільки вони дають найбільш точне уявлення про потреби у кваліфікаціях національних економічних систем та обсяги неузгодженості попиту і пропозиції на ринку праці.

Загострення потреб кваліфікаційної відповідності робочої сили вимогам робочих місць в Україні викликає необхідність формування національної системи прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях. З метою реалізації цього завдання повинні об'єднатись усі заінтересовані сторони: держава (центральні та місцеві органи виконавчої влади), роботодавці, профспілки, недержавні організації, учені та практики. Вважаємо, що поліпшенню ситуації сприятиме побудова соціального діалогу в таких напрямках:

1) розробка системи попередньої діагностики недостатності (надлишку) кваліфікованої робочої сили, що передбачає моніторинг ринку праці, зокрема стосовно до трансформації пропозиції та попиту на кваліфікації, виявлення обсягів їх невідповідності, дефіциту (профіциту) робочої сили та міри і спрямованості дисбалансу;

2) запровадження в економічну практику прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі за допомогою мобілізації всіх ресурсів, здатних сформуванню банк даних на локальному, регіональному та національному рівнях про рух населення, розвиток економіки, потреби ринку праці, трансформацію освітньої мережі та зміни її контингенту за напрямками підго-

товки, динаміку розвитку галузей економіки, робочих місць, умов та оплати праці, структуру економічно активного населення за видами економічної діяльності, професіями, кваліфікаціями, частку надміру (недостатньо) кваліфікованого населення тощо;

3) розробка та запровадження у практику методології оцінки кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ринку праці, що забезпечить можливість визначення обсягів надміру (недостатньо) освіченого та кваліфікованого населення, а також дасть змогу сформувати цілісну картину про розбіжності у кваліфікаціях, про вертикальну та горизонтальну мобільність працездатного населення;

4) досягнення визнання результатів прогнозування (що забезпечується вірогідністю інформаційних джерел та відповідністю моделі прогнозування кваліфікованої робочої сили запитам замовників прогнозу) і забезпечення доступу до них основних гравців з метою обґрунтування важливих управлінських рішень щодо вдосконалення системи освіти та навчання, оптимізації обсягів підготовки кадрів за надлишковими та дефіцитними напрямками, коригування змісту навчальних програм, наборів кваліфікацій освітніх курсів тощо. Серед основних гравців, здатних впливати на ситуацію, що склалася, слід вирізняти: науковців, що виступають експертами у сфері узгодження ринків праці та освіти; представників Галузевих рад та комітетів, профільних міністерств та відомств (передусім Міністерств освіти, соціальної політики, економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості, Державної служби з питань праці, Державної служби статистики тощо); профспілок; керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти;

5) сприяння становленню інституціонального потенціалу Державної служби зайнятості, яка за допомогою тісної співпраці з безробітними та роботодавцями здатна поширювати результати прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі серед широкого загалу, впливаючи на побудову освітніх і трудових траєкторій населення, а також використовувати одержані результати прогнозування для формування активної політики сприяння зайнятості населення;

6) посилення соціального діалогу в питаннях удосконалення інформаційного забезпечення прогнозування попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили, у тому числі обробки даних про структуру зайнятих у професійному та кваліфікаційному розрізах з урахуванням пріоритетів національного та регіонального розвитку.

Перспективи дальших досліджень у напрямі прогнозування кваліфікованої робочої сили будуть пов'язані з розробкою рекомендацій щодо вдосконалення інформаційного забезпечення системи прогнозування.

Література

1. Петрова І. Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку / І. Л. Петрова. — Україна: аспекти праці. — 2016. — № 3-4. — С. 3–9.

2. Ahokas J. Forecasting Demand for Labour and Skills with an AGE-model in Finland [Electronic Resource] / J. Ahokas. — Helsinki : GIER, 2010. — Access mode :

<https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/5016.pdf>

3. The Labour Market Story: Skills for the Future London: UKCES, 2014. — P. 41. [Electronic Resource]. — Access mode :

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/344441/The_Labour_Market_Story-Skills_for_the_Future.pdf

4. Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries / L. Feiler, A. Fetsi, T. Kuusela, G. Platon. — Turin : Training Foundation, 2013. — 26 p.

5. Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries European / L. Feiler, A. Fetsi, T. Kuusela, G. Platon. — Turin : Training Foundation, 2012. — 24 p.

6. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience / L. Ilich // Kosice : Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. — 2015. — P. 46–52.

7. Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. — Luxembourg : CEDEFOP, 2012. — 144 p.

8. New Skills for New Jobs — Anticipating and matching labour market and skill needs. — Brussels : EC, 2010. — 16 p.

9. Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? — Brussels : EC, 2010. — 137 p.

10. New Skills for New Jobs Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe. — Brussels : EC, 2010. — P. 38.

11. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» // Урядовий кур'єр. — 2013. — № 1. — С. 9.

12. Лісогор Л. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні / Л. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення : вироб.-практ. наук. журн. — К. : Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. — 2016. — № 1 (46). — С. 17–21.

Підвищення якості трудового потенціалу за допомогою підготовки у ВНЗ конкурентоспроможних і конкурентоздатних випускників

Г. ДМИТРЕНКО

доктор економічних наук

Університет менеджменту освіти

А. СПІЦИНА

кандидат педагогічних наук

Національний транспортний університет

м. Київ

Розкривається зміст концептуального підходу та технологічних напрямів підвищення якості трудового потенціалу засобами професійної освіти, зокрема за допомогою підготовки вищими навчальними закладами таких випускників, які б відповідали вимогам ринку праці й особистої самореалізації не тільки в теперішній час і в найближчому майбутньому, а й протягом тривалого періоду на перспективу.

Раскрывается содержание концептуального подхода и технологических направлений повышения качества трудового потенциала средствами профессионального образования, в частности путем подготовки высшими учебными заведениями таких выпускников, которые бы соответствовали требованиям рынка труда не только в настоящее время и в ближайшем будущем, но и на протяжении длительного периода на перспективу.

Determined is the content of conceptual approach and technological directions of improvement of quality of labor potential by means of professional education, in particular through the training such graduates by institutions of higher education to meet the requirements of the labour market not only today and the near future but over a long period of time in the future.

Ключові слова: трудовий потенціал, якість освіти, вищий навчальний заклад, конкурентоспроможний випускник, конкурентоздатний випускник, культура цільового управління за кінцевими результатами.

Постановка проблеми. Питання якості вищої освіти в контексті якості трудового потенціалу дедалі більше загострюється. Це пов'язано як із процесом наближення України до Європейського Союзу, що потребує значних і швидких змін, так і з внутрішньою ситуацією в країні, коли безліч випускників вищів не відповідають вимогам ринку праці. Зокрема, соціологічні дослідження фонду «Демократичні ініціативи в Україні» свідчать про невисоку оцінку якості вищої освіти, слабкий зв'язок вищої освіти з ринком праці [1, с. 3]. Саме тому закон України про вищу освіту встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти «...з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу...» [2, с. 1].

У зв'язку з цим на науковців покладено завдання щодо обґрунтування способів досягнення зазначеної мети, складність якої не викликає сумніву з огляду на різноманітність факторів, що впливають на якість освіти. Немає сенсу доводити, що насамперед треба

визначитися з пріоритетами, тобто знайти те ключове питання з їх величезної кількості, відповідь на яке потягне за собою вирішення безлічі інших.

На думку авторів, пріоритет треба віддати не зовнішньому, а внутрішньому забезпеченню якості діяльності вищих навчальних закладів, що готують (повинні готувати) цінний продукт для суспільства, включаючи всебічно розвинуту особистість. Це — поперше. По-друге, необхідно, нарешті, чітко визначитись із кінцевими результатами діяльності ВНЗ, що характеризують якість освіти і є її індикаторами. Це дозволить цілеорієнтувати всі їхні структури, кожного керівника і кожного працівника вишу на досягнення цих результатів. А інакше весь науковий доробок матиме лише декларативний характер без практичного втілення в життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідея визначення головного індикатора якості вищої освіти через підготовку конкурентоспроможних випускників уже описана у працях вітчизняних учених — як економістів, так і педагогів [3; 4]. З огляду на значну

кількість цих праць не вважаємо за потрібне їх перелічувати.

Останніми роками вийшли друком праці, де вже йдеться про підготовку конкурентоздатних фахівців і, відповідно, про необхідність готувати конкурентоздатних випускників у професійних навчальних закладах [5–8]. При цьому науковці ще не набули чіткого уявлення про сутність і призначення, а також способи вирішення проблеми підготовки таких випускників.

Достатньо продуктивну спробу формування дефініцій понять «конкурентоспроможність» і «конкурентоздатність» зроблено в дисертаційній роботі В. О. Бикової [5, с. 12]. Зокрема, там проаналізовано різні погляди на ці поняття – від ототожнення їх до розведення по різні боки з позиції характеристики неживого об'єкта (конкурентоспроможність) і живою, тобто особистості (конкурентоздатність).

Практично всі дослідники конкурентоспроможності й особливо конкурентоздатності приділяють велику увагу особистісним якостям фахівця, яких налічують до 40 – від вольових і лідерських якостей до володіння високим емоційним інтелектом. У зв'язку з неможливістю в даній статті розглянути всі інтерпретаційні підходи різних дослідників, звернімо увагу на ті визначення сутності конкурентоспроможності і конкурентоздатності, які імпонують авторам.

Так, на думку В. Бондаря, ці поняття значною мірою пов'язані між собою і мають становити єдине ціле. Він зазначає, що конкурентоспроможність фахівця, яка забезпечується формуванням професійної компетентності, створює передумову для розвитку конкурентоздатності як особистісного утворення [6, с. 3–6]. Ми поділяємо погляд автора щодо єдності і взаємозв'язку цих понять та їх взаємообумовленості і вважаємо, що конкурентоспроможність і конкурентоздатність – це поняття одного кореня, але різнорівневого характеру за строком реалізації можливостей фахівця. Наприклад, з позиції задоволення потреб ринку праці сьогодні й у найближчій перспективі – це конкурентоспроможність. А конкурентоздатність – це відповідність людини вимогам ринку праці в кожний момент протягом усього трудового життя. Саме в такому контексті доречно нині розглядати взаємозв'язок цих двох понять, які в гармонічній взаємодії базуються на професійній компетентності й відповідності професійно-особистісних якостей виконуваним функціям.

У зв'язку з різними строками реалізації конкурентних можливостей і здібностей випускників існують суттєві відмінності в підготовці конкурентоспроможних і одночасно конкурентоздатних випускників. При цьому конкурентоспроможність є первинною базовою основою підвищення конкурентоздатності випускників, що буде доведено в цій статті.

Отже, окреслюються дві взаємозв'язані, такі, що характеризують кінцеві результати діяльності вищих

навчальних закладів, траєкторії (стратегії) підвищення якості вищої освіти за допомогою підготовки конкурентоспроможних і одночасно конкурентоздатних випускників.

Мета статті полягає в обґрунтуванні двоєдиної стратегічної траєкторії підвищення якості діяльності вищих навчальних закладів, яка базується на підготовці конкурентоспроможних (перша траєкторія) і одночасно конкурентоздатних (друга траєкторія) випускників, що відображають дійсні індикатори якості функціонування вищів у рамках формування культури цільового управління за кінцевими результатами.

Виклад основного матеріалу. Почнемо з розгляду першої траєкторії підвищення якості вищої освіти. Так, з погляду реалізації еколюдиноцентричного підходу до розвитку професійної освіти принциповим є аспект організації навчального процесу в таких органічно пов'язаних напрямках. З одного боку, фахівців треба готувати в інтересах суспільства (господарського комплексу) загалом і роботодавців зокрема, з другого боку, це треба робити також в інтересах самих випускників професійних вищих навчальних закладів (ВНЗ) з позицій майбутньої їх самореалізації у сфері трудової діяльності. Саме так, на наш погляд, має будуватися людиноцентрична стратегія розвитку професійної складової національної системи освіти.

Безперечно, для суспільства важливо, щоб кожна людина могла самореалізуватись у житті та принести користь для інших людей у рамках загальнолюдської моралі. Інша річ, що цієї користі буде більше, якщо працівник ще й добре професійно підготовлений. І чим актуальніші його знання та вміння і ширша галузь їх застосування, тим ця користь буде більша для господарського комплексу, тобто всього суспільства.

Для роботодавця також важливо, щоб працівник не тільки володів актуальними знаннями, а й був на «своєму місці», бо такий працівник апріорі більш продуктивний. Для самого працівника ще важливіше займатися «своєю працею» (сроднею працею – за висловом Г. Сковороди), щоб виконувати її з задоволенням (втім цього ще недостатньо для повної самореалізації).

Отже, першим стратегічним напрямом розвитку професійної освіти в контексті реалізації ідеології еколюдиноцентризму стає підготовка конкурентоспроможних випускників вищих навчальних закладів, які відповідають вимогам ринку праці і потребам самого випускника в самореалізації.

Загальний підхід до підвищення якості професійної освіти за допомогою підготовки конкурентоспроможних випускників зображений на рис. 1.

Реалізація цієї принципової схеми підготовки конкурентоспроможних випускників у закладах професійної освіти здійснюється через низку взаємозв'яза-



Рис. 1. Концептуальний напрям формування цінного кінцевого «продукту» діяльності ВНЗ за першою траєкторією

них етапів технологічного характеру. При цьому «роботодавець» стає головною ланкою у процесі підготовки конкурентоспроможних випускників починаючи з його участі у відборі «матеріалу» для такої підготовки ще на вході у ВНЗ. Тобто в цій тріаді «вихід» диктує, яким способом реалізовувати компетентнісний підхід до підготовки конкурентоспроможних випускників. Нагадаємо сутність цього підходу: треба вчити Того, Тому і Так, щоб здобуті знання були з користю застосовані на практиці (тобто в інтересах роботодавця, усього суспільства і самого працівника).

Слід зазначити, що формування загальної моделі підготовки конкурентоспроможних випускників у контексті реалізації компетентнісного підходу здійснюється за етапами, які послідовно розкривають процес такої підготовки починаючи з вимог ринку праці (рис. 2).

Таких етапів може бути кілька. Перший з них пов'язаний з формуванням за допомогою роботодавців (через державні центри зайнятості) паспорта компетентностей з кожної професії, який містить три обов'язкові складники: вимоги до професійно-особистісних якостей; вимоги до актуальних знань; вимоги до актуальних умінь. Використання при цьому кваліметричних індексів дає змогу ці вимоги інтерпретувати в кількісному вимірі. Це надає паспорту компетентностей функції інструменту, який дозволяє вимірювати відповідність цьому документу кожного окремого випускника. Крім того, цей паспорт доповнюється вимогами самого ВНЗ до індексу аналітично-пізнавальної активності абітурієнта (АПА), який має бути не нижчий за 0,5.

Тобто йдеться про можливість апріорного визначення рівня конкурентоспроможності випускників на

ринку праці (маючи на увазі, що тільки практика дасть вирішальну відповідь на це питання). Уже в найближчому майбутньому кожен ВНЗ повинен мати паспорт компетентностей як професійний стандарт за кожною спеціальністю, на яку він має ліцензію.

Другий етап пов'язаний з виявленням у абітурієнтів ВНЗ професійно-особистісних якостей, які відповідають вибраній спеціальності. Повторимо ще раз, що немає сенсу вчити тих, хто не зможе використовувати здобуті знання та вміння у своїй практичній діяльності з користю для роботодавця, себе самого (особистої самореалізації) та суспільства.

Третій етап пов'язаний з визначенням у ВНЗ тих дисциплін, що їх повинні вивчати студенти, щоб здобути актуальні знання й уміння вже сьогодні та завтра знадобились роботодавцям. Це дасть можливість самореалізуватися майбутньому фахівцеві в органічному поєднанні із самореалізацією роботодавця в інтересах суспільства (якщо останній орієнтований на забезпечення суспільних потреб через якісний продукт).

Четвертий етап пов'язаний з якістю проведення занять з позиції пошуку у ВНЗ засобів рефлексивного засвоєння студентами теоретичних фундаментальних та актуальних знань і умінь (тобто з поступовою заміною репродуктивних методів навчання на активні, у тому числі ігрові).

П'ятий етап пов'язаний з оцінкою кінцевих результатів діяльності ВНЗ через зіставлення досягнень кожного окремого випускника з параметрами паспорта компетентностей. Індексний метод на основі кваліметричних вимірювань, як уже зазначалось, дозволяє апріорно вимірювати рівень конкурентоспроможності кожного випускника. Це означає, що з'являється

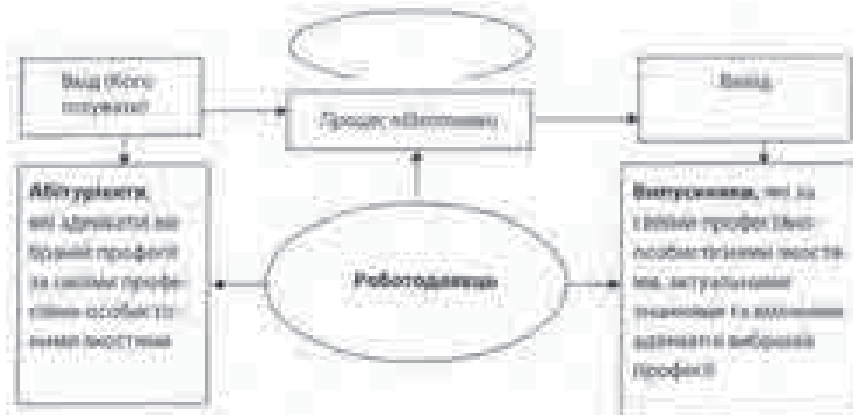


Рис. 2. Принципова схема управління якістю підготовки конкурентоспроможних фахівців за ринкових умов

можливість суттєво підвищити якість діяльності вищих навчальних закладів і наблизити їхні інтереси до інтересів споживача-роботодавця і суспільства.

Уперше спробу розробити макет основоположного професійного стандарту (паспорта компетентностей) підготовки випускників здійснила С. Мудра. З допомогою відповідних відділів державних центрів зайнятості нею було проведено опитування роботодавців за трьома анкетами. Перша анкета містила питання щодо вимог роботодавців до професійно-особистісних якостей менеджерів, друга — до їхніх професійних знань, третя — до професійних умінь. Було опитано 167 роботодавців. Саме одержані від них відповіді дали змогу виявити насамперед необхідні базові якості, а відтак і бажані для успішної діяльності професійно-особистісні якості з визначенням їх рівня у кваліметричному вимірі. Це дало поштовх для розробки кваліметричних моделей щодо оцінки цих якостей як у абітурієнтів, так і у випускників вишів. Крім того, одержана в результаті опитування інформація дала змогу здійснювати реалізацію компетентнісного підходу до підготовки фахівців саме з першого складника тріади, а саме «Кого вчити».

Відповіді роботодавців на запитання другої і третьої анкет надали інформацію для групування вимог до актуальних знань і актуальних умінь майбутніх менеджерів.

Згадане опитування у 2014 р. провадилось у ході виконання наукової теми «Якість підготовки майбутніх менеджерів». Далі більш детально розглянемо деякі аспекти формування й реалізації загальної моделі підготовки конкурентоспроможного випускника на прикладі менеджерів у процесі експериментальної роботи за цією темою.

У результаті всіх дій щодо виявлення вимог ринку праці до випускників ВНЗ зі спеціальності «Менеджмент організацій» був сформований макет оригінального професійного стандарту — паспорта компетентностей менеджера. Саме цей макет стандарту від роботодавця (перед Державним центром зайнятості) дає можливість достатньо чітко орієнтувати діяльність ВНЗ на кінцевий результат, яким є конкурентоспроможний випускник, тобто той, досягнення якого наближаються до параметрів паспорта компетентностей. Це стає реальністю, якщо мати на увазі, що параметри останнього не тільки визначають цільові конкретні дії учасників навчального процесу, але й стають інструментом оцінки рівня конкурентоспроможності випускників.

Нагадуємо, що важливою складовою такого професійного стандарту є розділ «Основні професійно-особистісні якості». Дані якості поділено на базові та значущі, які сприяють успішній діяльності на посаді менеджера. Це викликане (як зазначалося раніше) тим, що далеко не кожен з абітурієнтів, який бажає здобути кваліфікацію менеджера, може насправді

здійснювати діяльність, пов'язану з керуванням організацією чи її підрозділом, в яких рушійною силою для досягнення цілей є персонал.

Отже, формування конкретної моделі оцінки конкурентоспроможності випускників ВНЗ починається зі структурування паспорта компетентностей залежно від спеціальності, що гарантує зв'язок навчання з вимогами ринку праці.

Автори є прихильниками погляду, що професійно-особистісні якості мають ключове значення для підготовки фахівців. Тобто навчити, у принципі, можна будь-кого (хто має розвинуту пізнавальну активність), але застосувати на практиці здобуті знання з користю як для себе, так і для роботодавця можуть лише ті, хто має для цього відповідні якості та здібності.

З метою визначення відповідності цих якостей вибраній професії вперше в Університеті менеджменту освіти в групі з 19 абітурієнтів було запропоновано відповісти на запитання анкети (форма 1).

Так, за допомогою експрес-методу [11] на основі самооцінки визначалася наявність тих чи інших професійно-особистісних якостей — і базових, і значущих. Зрозуміло, що самооцінка не завжди об'єктивна, але орієнтовну інформацію вона надає. Крім того, самооцінка вже сама по собі змушує абітурієнтів замислитися над можливістю наблизитися до своєї майбутньої професії. Отже, підготовка конкурентоспроможного випускника пов'язана з задоволенням вимог ринку праці (роботодавця) і потреб самих майбутніх фахівців до особистої самореалізації у сфері трудової діяльності в теперішній час і в найближчій перспективі.

Утім постає не менш важливе питання — як готувати випускників у такий спосіб, щоб вони були конкурентоспроможні в будь-який час у майбутньому? Маємо на увазі, що в нашу інформаційну епоху актуальні на сьогодні знання й уміння достатньо швидко застарівають, а вимоги до професійно-особистісних якостей змінюються під впливом науково-технічного прогресу та інших зовнішніх факторів. Виникає надскладна проблема — що може професійна освіта надати випускникові такого, щоб він був завжди затребуваний на ринку праці і зміг самореалізуватися протягом життя? Тож тепер уже йдеться про конкурентоздатних випускників, підготовка яких характеризуватиме вищий рівень якості діяльності професійних навчальних закладів. Тобто конкурентоздатний фахівець — це конкурентоспроможний фахівець у кожний період часу протягом життя, і таких фахівців також треба готувати у вишах.

Що стосується другої траєкторії підвищення якості вищої освіти в контексті переходу на культуру цільового управління в закладах вищої освіти [9], то, на нашу думку, конкурентоздатні випускники повинні володіти перш за все високою аналітично-пізнавальною активністю. Це означає, що людина завжди відкрита до нових знань і постійно шукає можливість їх поповнювати. Більше того, вона здатна аналізувати

АНКЕТА
ВИЯВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ
У АБИТУРІЄНТІВ НАПРЯМУ ПІДГОТОВКИ «МЕНЕДЖМЕНТ»
НА ОСНОВІ САМООЦІНКИ (фрагмент)

Увага! Потрібно показати значущість того критерію, який найбільше відповідає Вашим знанням про себе.

№ п/п	Складові професійно-особистісні якості менеджера	Критерії виміру якостей					Оцінка
		повністю відсутній: 1,0	дуже низький: 0,75	низький: 0,5	понад середній: 0,25	високий: 0,0	
1	Здатність вести за собою людей						
	Здатність переконувати інших людей						
	Здатність повністю приймати певні рішення						
	Навчальність підприємливості (достатній рівень у напрямі досягнення цілей)						
	Навчальність волевої якості (через подолання себе)						
2	Уміння розуміти співрозмовника						
	Уміння бути незалежним під час спілкування						
	Уміння слухати						
	Уміння отримувати розуму						
	Уміння розпочати розмову						
3	Вироблення стратегії досягнення цілей						
	Ефективне використання часу						
	Енергійність, ініціативність, рішучість у досягненні цілей						
	Прагнення до максимізації себе та організації						
	Уміння розставляти пріоритети						
4							

і фільтрувати великий обсяг інформації, а також виокремлювати головне і корисне для самореалізації в трудовій сфері і соціумі. Це вкрай важливо для майбутнього життя у глобалізованому світі, в якому обсяг інформації наростає безперервно.

Водночас базуватися нові здобуті знання мають на потужному підґрунті фундаментальних «ядер» знань, котрі не застарівають взагалі, а якщо й застарівають, то дуже повільно. Маються на увазі закони, тенденції, закономірності, принципи.

І є ще одна вельми важлива складова підготовки конкурентоздатних випускників, а саме поглиблене самопізнання випускниками свого «Я», насамперед професійно-особистісних та інших якостей. Це необ-

хідно для забезпечення гнучкості фахівця, його вміння пристосовуватися до зовнішнього середовища. А інакше фахівець не зможе відповідати вимогам ринку праці та соціуму, які змінюються з часом.

Отже, окреслюються три ключові напрями підвищення конкурентоздатності випускників ВНЗ, які потрібно забезпечити засобами навчально-виховного процесу. Це, по-перше, підвищення аналітично-пізнавальної активності (АПА) студентів у процесі навчання. По-друге, це обов'язкове надання студентам фундаментальних основ знань з професії, тобто законів і тенденцій, які (повторюємо) не застарівають. Вони стають базою для засвоєння актуальних знань та вмінь на час їх застосування. По-третє, це поглиблене



Рис. 3. Паралельна модель підготовки конкурентоздатних випускників ВНЗ у контексті реалізації компетентнісного підходу

пізнання параметрів свого «Я», включаючи професійно-особистісні якості, риси характеру, соціотип, психомоторні якості та ін., що допоможе випускникові пристосуватися до змінних умов не тільки у сфері трудового життя, а й у інших сферах життєдіяльності.

Визначення цих ключових напрямів підвищення конкурентоздатності випускників дозволяє сконцентрувати дії всіх учасників навчально-виховного процесу і відповідних структур на виконанні конкретних завдань. На рис. 3 подано паралельну модель підготовки конкурентоздатного випускника (як другого кінцевого результату діяльності ВНЗ).

Завдання 1. Діагностування аналітично-пізнавальної активності абітурієнтів за допомогою факторно-критеріальної кваліметрії. Остання дозволяє визначити особистий індекс АПА (відносний кількісний показник) у кожного абітурієнта. Він характеризує той базовий рівень АПА, який буде використано для наступного порівняння у процесі навчання. Підвищення цього індексу стає складовою позитивного кінцевого результату діяльності ВНЗ.

Завдання 2. Системно-періодичне вимірювання індексу АПА й оцінка параметрів особистості з використанням факторно-критеріальної кваліметрії. Розумна побудова рейтингових рядів з індексу АПА з метою пробудження у студентів інтересу (внутрішньої мотивації) до його зростання. Викликати інтерес у студентів формувати картку особистості з метою моніторингу параметрів своєї особистості

Завдання 3. Перегляд програми навчання з метою очищення від другорядного (це не стосується актуальних знань і вмінь від роботодавця) з метою концентрування на фундаментальних «ядрах» знань з кожної дисципліни.

Завдання 4. Поступова відмова від репродуктивних методів навчання і перехід до застосування активних з використанням розвивальних засобів засвоєння знань через підключення рефлексивності студентів [12; 13].

Завдання 5. Оцінювання кінцевих результатів навчання випускників за трьома основними напрямками. По-перше, це визначення приросту індексу АПА за всі роки навчання починаючи з абітурієнтства. По-друге, це рівень засвоєння фундаментальних «ядер» знань. По-третє, це наявність картки (паспорта) особистості на руках у випускників, в яку занесені виміряні її параметри протягом усього періоду навчання.

У контексті розробки стратегії розвитку вищої освіти доцільно, на нашу думку, змінити чинну систему формування студентського контингенту у вишах як «початкового матеріалу» для підготовки цінного «кінцевого продукту». Наприклад, приймати на навчання випускників шкіл за трьома показниками (без надуманої системи персоніфікованого обліку абітурієнтів). Перший – це середня оцінка засвоєних знань у школі. Другий – індекс аналітично-пізнавальної активності (АПА), який відображає вміння навчатися та фільтрувати інформацію. Він може підтверджуватися незалежними Центрами тестування замість «наглядацької» перевірки шкільних знань (як акту недовіри до школи і приниження її статусу). Третій показник – це індекс відповідності професійно-особистісних якостей абітурієнта параметрам професійного стандарту, а саме паспорту компетентностей за вибраною професією. Цей індекс певний період визначається в самих вишах.

Тож вважаємо, що до того часу, коли шкільна освіта дійде до формування паспорта особистості кожного випускника як результату самопізнання ним свого «Я», процес виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів може здійснюватись у ВНЗ експрес-методом. Потрібно мати на увазі, що саме ВНЗ повинен відповідати за якість свого цінного суспільно корисного кінцевого результату – конкурентоспроможного і конкурентоздатного випускника. А формування такого продукту починається з адекватного абітурієнта. Тобто логіку набору абітурієнтів доречно поступово змінювати згідно з концептуальною схемою, зображеною на рис. 4.

Висновки. Якість трудового потенціалу країни обумовлюється передусім якістю вищої освіти, яка є вершиною всієї національної системи освіти. Виконання Закону України «Про вищу освіту» має здійснюватися з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях. Це потребує чіткого визначення стратегічного і технологічного напрямів формування системи внутрішнього забезпечення якості освіти через діяльність вищих навчальних закладів.

На жаль, з 10 статей розділу 5 Закону, який присвячено забезпеченню якості вищої освіти, дев'ять статей регламентують способи побудови системи зовнішньо-

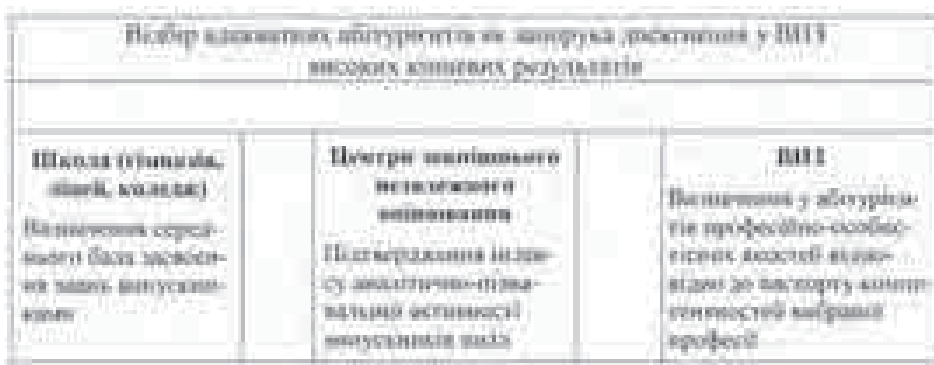


Рис. 4. Концептуальна схема формування контингенту абітурієнтів у ВНЗ

го забезпечення якості через діяльність відповідного Національного агентства. Водночас «справу роблять» не бюрократичні органи контролю, а базові структури системи освіти, зокрема навчальні заклади.

Отже, особливу увагу необхідно приділити модернізації традиційної діяльності вищих навчальних закладів, а саме переходу їх на культуру цільового управління за кінцевим результатом. Немає сумніву, що таким кінцевим результатом є конкурентоспроможні й конкурентоздатні випускники вищів, далі кар'єру яких бажано відстежувати кілька років на практиці після завершення навчання.

Література

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>

2. Закон України «Про вищу освіту», ухвалений 01.07.2014 Верховною Радою України. – Х. : Право, 2014. – 104 с.

3. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників / Г. А. Дмитренко, В. В. Медвідь, С. В. Мудра, М. О. Климова. – К. ; Севастополь : МИСТЕ, 2013. – 340 с.

4. Мудра С. В. Теоретико-методологічні засади формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців / С. В. Мудра // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди» : зб. наук. пр. – Переяслав-Хмельницький, 2011. – Вип. 22. – С. 122–126.

5. Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Луганськ, 2013. – С. 3–6.

6. Бондар В. І. Конкурентоспроможність і конкурентоздатність як домінуючі характеристики сучасного фахівця-освітянина: понятійно-категоріальний контекст / В. І. Бондар // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету : матеріали доп. звітньо-наук. конф. викладачів ун-ту за

2007 р. (5-6 лют. 2008 р.) / [М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова]. – К., 2008. – С. 3–6.

7. Абабілова Н. М. Конкурентоздатність – необхідна умова розвитку особистості / Н. М. Абабілова // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. пр. – Спецвип. «Сучасні тенденції педагогічної науки України та Ізраїлю: шлях до інтеграції». – Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2010. – С. 9–13.

8. Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... канд. психолог. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В. П. Хапілова. – К., 2006. – 173 с.

9. Дмитренко Г. А. Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації в контексті необхідних модернізаційних змін в Україні / Г. А. Дмитренко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 37–44.

10. Дмитренко Г. А. Інноваційна методологія модернізації національної системи освіти в контексті ідеології еколюдиноцентризму / Г. А. Дмитренко, В. Т. Солодков // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. – Вип. 14(27). – К. : Атополгруп, 2015. – С. 41–51.

11. Мудра С. В. Експрес-технологія виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів спеціальності «Менеджмент організації» в контексті реалізації компетентісного підходу до розвитку освіти [Електронний ресурс] / С. В. Мудра // Теорія та методика управління освітою. – 2009. – № 2. – Режим доступу : <http://tme.uo.edu.ua/docs/2/09mudaed.pdf>

12. Спіцина А. Є. Проблеми застосування засобів інтерактивних технологій у професійній підготовці майбутніх економістів / А. Є. Спіцина // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. – 2013. – Вип. 77. – С. 166–171.

13. Спіцина А. Є. Професійна компетентність у системі фахової підготовки майбутніх економістів / А. Є. Спіцина // Професійна освіта: проблеми і перспективи. – 2014. – Вип. 6. – С. 130–135.

Методологія аналізу трудових показників на рівні підприємства

О. ЗАХАРОВА

доктор економічних наук

Черкаський державний технологічний університет

Визначено завдання та принципи здійснення аналізу трудових показників на рівні підприємства. Обґрунтовано та охарактеризовано основні етапи комплексного аналізу трудових показників на рівні підприємства.

Определены задачи и принципы выполнения анализа трудовых показателей на уровне предприятия. Обоснованы и охарактеризованы основные этапы комплексного анализа трудовых показателей на уровне предприятия.

Defined objectives and principles of performance analysis of labor indicators at the enterprise level. Substantiates and describes the main stages of a comprehensive analysis of labor indicators at the enterprise level.

Ключові слова: *аналіз, трудові показники, підприємство, принципи, персонал, управління персоналом, показники оцінки.*

Постановка проблеми. Кожне підприємство, діяльність якого орієнтована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та одержання стабільного прибутку, має розглядати як одне з першочергових завдань розв'язання проблеми об'єктивної оцінки та максимально ефективного використання людського чинника виробництва. Це процес досить складний і тривалий, тому що під час дослідження наявних і потенційних можливостей працівників слід урахувувати не тільки наявні знання, здібності та вміння, тобто все те, що працівник мав змогу виявити, але й ті внутрішні, приховані, «глибинні» резерви, які через брак необхідних об'єктивних чи суб'єктивних умов, як-от недостатнє мотиваційне заохочення, відсутність технічного оснащення, погане самопочуття, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо, не були повною мірою реалізовані у трудовій діяльності на підприємстві. Тобто сьогодні однією з головних передумов успішного функціонування виробництва є раціональне використання трудового потенціалу, дієвим інструментом оцінки якого є комплексний аналіз трудових показників. Оволодіння основами аналізу дозволить фахівцеві з персоналу вчасно та результативно здійснювати моніторинг і коригування ефективності використання людського потенціалу та загальних результатів діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різним аспектам та інструментам аналізу трудових показників присвячено праці Р. І. Ерохіної, К. К. Самрайлової [1], О. В. Нікітіна, М. О. Кольцова, І. О. Самаріної [2], В. І. Стражева, Л. А. Богдановської, О. Ф. Мігуна [3], Л. В. Балабанової, О. В. Сардак [4], В. Р. Весніна [5], В. М. Колосок, О. С. Богачова, А. В. Алістаєвої [12]. Проте, незва-

жаючи на достатню кількість досліджень, слід зазначити, що більшість із них детально присвячено одному або максимум двом етапам аналізу трудових показників, що не дає змоги в разі їх використання на підприємстві здобути повне комплексне уявлення про досліджуване явище та обґрунтовано приймати результативні управлінські рішення і вчасно запроваджувати очікувані корисні зміни.

Мета статті полягає в обґрунтуванні методології комплексного аналізу трудових показників на рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу. Аналіз (від грец. analysis — розчленовування цілого на елементи) — метод дослідження, що полягає в поділі цілого явища на складові елементи для визначення наявності певних властивостей та зв'язків. Аналіз трудових показників є складником економічного аналізу та спрямований на вдосконалення різних аспектів процесу управління персоналом та досягнення на цій основі зростання результативності виробничо-господарської діяльності підприємства [1–3; 6]. Аналіз трудових показників дозволяє також більш точно оцінити техніко-технологічний потенціал підприємства, визначити резерви поліпшення використання основних фондів, прискорення обігу оборотних коштів і підвищення рівня продуктивності праці. Здобуті за допомогою аналізу трудових показників дані мають бути покладені в основу обґрунтування доцільності інвестування в людський капітал і вибору конкретної його форми, визначення часу впровадження певного виду змін задля максимізації їх результативності і запобігання можливому опору, стабілізації фінансового стану підприємства [9–11]. Крім того, розв'язання конкретних завдань аналізу трудових показників дає змогу:



Рис. 1. Взаємозв'язок етапів аналізу трудових показників підприємства

- з'ясувати причини встановлених розбіжностей між планом і звітними рівнями;
- визначити значущість кожного фактора, що викликав відповідне відхилення;
- виявити резерви оптимізації значень трудових показників, визначити їх вплив на обсяги виробництва, собівартість продукції, прибуток підприємства;
- нагромадити матеріали для прийняття обґрунтованих управлінських рішень як безпосередньо у сфері управління персоналом, так і у сфері загальногосподарського управління підприємством.

З метою максимально повного досягнення на практиці перелічених завдань у найкоротший час та з мінімальними грошовими витратами аналіз має виконуватися на комплексній основі й охоплювати всі без винятку аспекти управлінської роботи з персоналом. При цьому методика аналізу трудових показників підприємства має складатися з окремих самостійних етапів, між якими мають бути встановлені тісні взаємодія та взаємозв'язок (рис. 1) [9].

Для якісного виконання аналізу доцільно керуватися такими принципами, як:

- 1) науковість — відповідність вимогам економічних законів, базування на сучасних досягненнях науки та техніки;
- 2) системний підхід — необхідність здійснення з урахуванням закономірностей зовнішньої та внут-

рішньої систем, що постійно перебувають у динаміці, розвиваються. Тобто слід досліджувати явища в їх взаємодії та взаємозалежності;

3) комплексність — урахування впливу на трудові показники значної кількості чинників;

4) дослідження в динаміці — дослідження всіх явищ у динаміці розвитку, що дозволить установити вірогідні причини їх змін;

5) об'єктивність — застосування вірогідної й об'єктивної інформації, обґрунтування одержаних у результаті висновків на точних аналітичних розрахунках;

6) виокремлення основної мети — постановка завдання як значущого моменту дослідження та встановлення найбільш важливих причин, що стримують позитивну динаміку зміни значень трудових показників;

7) комплексність та практична корисність — обов'язкова наявність числового виразу, конкретність установлених причин відхилень з визначенням фактичної причини їх виникнення та розробкою можливих способів усунення.

Конкретний рівень впливу трудових показників на різні аспекти діяльності підприємства фахівці з персоналу визначають способом систематичної обробки цифрового потоку інформації, що динамічно змінюється в часі, за допомогою певної системи

Таблиця 1

Використання офіційних форм статистичної та бухгалтерської звітності для аналізу трудових показників діяльності підприємства за різними етапами [9]

Етап аналізу трудових показників	Форми статистичної та бухгалтерської звітності підприємства									
	І-ПВ	І-ПВ (у тому числі)	І-РС	І-ПВ	І-ПВ	І-ПВ	І-ПВ	І-ПВ	І-ПВ	І-ПВ
Аналіз чисельності, складу і руху робочої сили										
Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами й організацій праці										
Аналіз ефективності використання персоналу										
Аналіз використання робочого часу										
Аналіз продуктивності праці і трудової сили										
Аналіз фонду оплати праці										
Співвідношення витрат, результатів праці та й організацій праці										
Аналіз умов праці										
Аналіз впливу трудових показників на ефективність роботи										

методів аналізу та моделювання. Систематизація та дальший аналіз такої інформації мають базуватися на об'єктивних даних форм статистичної і бухгалтерської звітності (табл. 1).

Аналіз треба починати з дослідження чисельності, складу і руху робочої сили, що дозволяє надати попередню оцінку забезпеченості підприємства персоналом різних професійно-кваліфікаційних рівнів, визначити його структуру (за віком, статтю, досвідом практичної роботи та ін.) та інтенсивність руху, зробити висновки, коротко- та середньострокові прогнози щодо можливих тенденцій забезпечення дальшої кадрової стабільності підприємства та можливостей зростання його трудового потенціалу (рис. 2) [8; 9].

Другим етапом є обґрунтоване встановлення забезпеченості підприємства персоналом, що дозволить зробити висновки про дальші перспективи його діяльності (рис. 3) [7; 9].

Аналіз результативності використання праці різних категорій персоналу присвячено здійсненню оцінки ефективності цього процесу та розробці дієвих заходів щодо збереження й надалі позитивних тенденцій і запобігання негативним впливам у результаті нагромадження людського капіталу та формування трудового потенціалу підприємства (рис. 4) [9; 11].

Рівень забезпеченості персоналом та його окремими категоріями визначає та впливає на міру раціональності фактичної структури робочого часу, міру результативності його фактичного використання (рис. 5) [9].

Значний вплив на кінцевий результат справляє наявний стан нормування праці на підприємстві, його обґрунтованість і прогресивність (норми часу, виробітку, обслуговування, керованості та ін.), що використовуються у процесі виробничої діяльності (рис. 6) [9]. Якість і рівнонапруженість норм праці лежать в основі процесів забезпечення життєдіяльності підприємства, оскільки є гарантією зростання міри лояльності працівників до підприємства, розуміння ними об'єктивності впровадженої системи оплати праці і добровільного прагнення до підвищення рівня продуктивності власної праці. Оцінити досягнутий на підприємстві рівень результативності використання робочого часу та визначити міру раціональності праці персоналу різних професійно-кваліфікаційних груп можна за допомогою аналізу продуктивності праці і трудомісткості продукції (рис. 7).

При цьому розрахунок економії чисельності персоналу в результаті упровадження різних організаційно-економічних заходів не є підставою для прийняття керівництвом рішення про скорочення чисельності персоналу та дальше звільнення працівників різних професійно-кваліфікаційних категорій, а має стати базою для обґрунтування дієвих стратегічних напрямів підвищення результативності діяльності персоналу та підприємства в цілому.

Безпосередній вплив на міру забезпеченості підприємства персоналом та формування ефективності його використання справляє запроваджений механізм стимулювання та мотивування персоналу, а також дієвість систем і форм оплати праці, які застосовуються на підприємстві (рис. 8) [9].



Рис. 4. Алгоритм аналізу ефективності використання персоналу

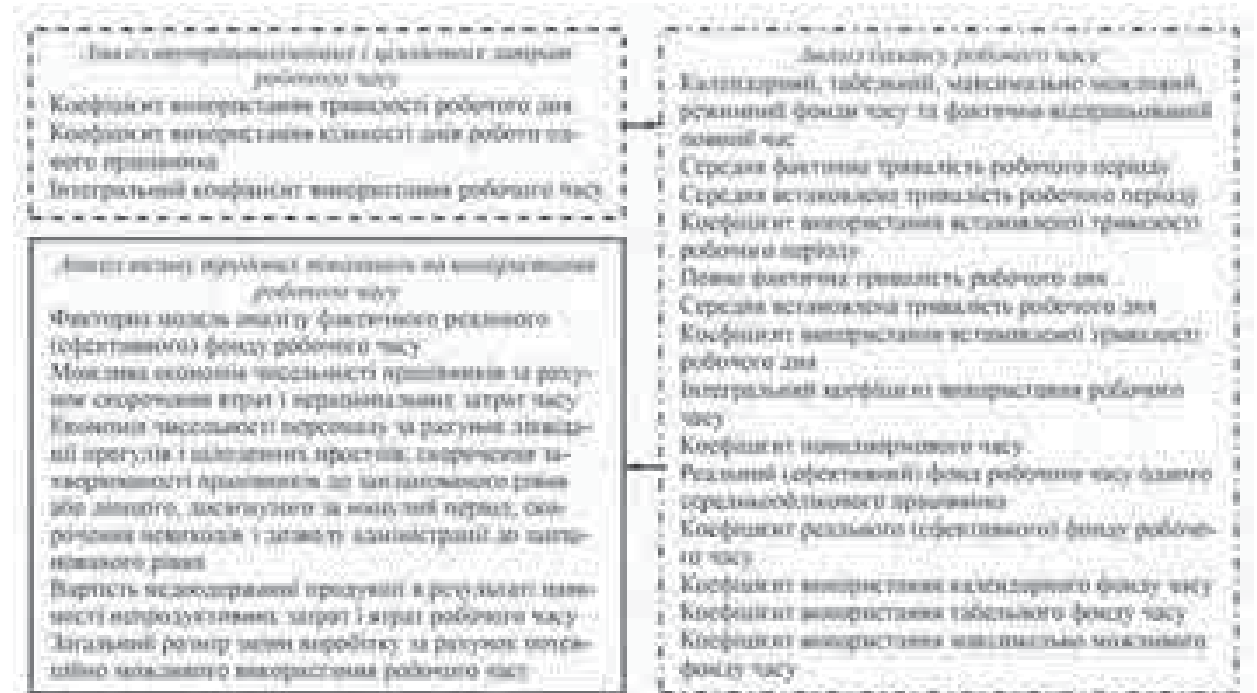


Рис. 5. Алгоритм аналізу використання робочого часу



Рис. 6. Алгоритм аналізу стану та прогресивності нормування праці

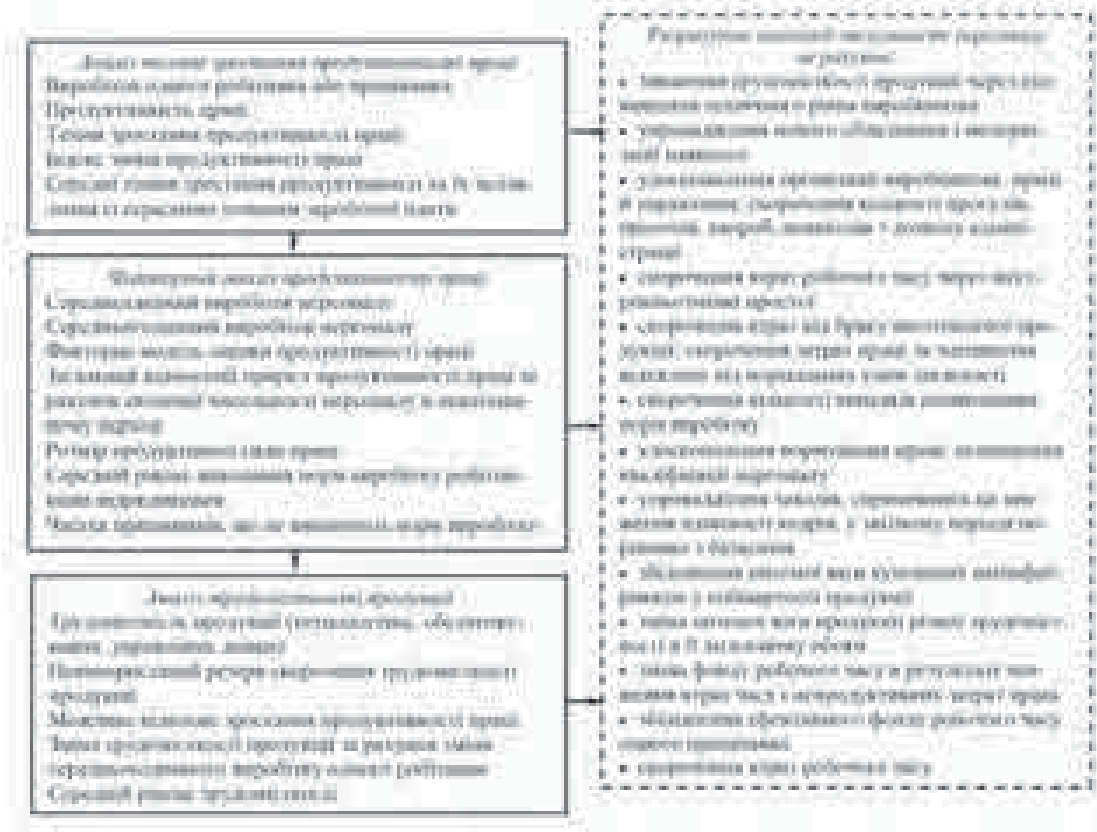


Рис. 7. Алгоритм аналізу продуктивності праці і трудомісткості

Саме від того, наскільки працівники соціально забезпечені й мотивовані на досягнення високих результатів та якості власної праці, наскільки особисті цілі персоналу односпрямовані та збігаються зі стратегічними цілями підприємства, залежать міра використання робочого часу і його результативність, рівень продуктивності

праці та загальні результати діяльності підприємства.

Якщо перед підприємством постало невідкладне завдання щодо збереження наявного трудового колективу, то для менеджерів з персоналу доцільним є також запровадження моніторингу середнього рівня заробітної плати в галузі та регіоні.



Рис. 8. Алгоритм аналізу результативності витрат на оплату праці

Особливу актуальність такий аналіз являє для представників найбільш дефіцитних професій і висококваліфікованих полівалентних працівників, втрата яких через їх переманювання іншими фірмами буде непоправимою для підприємства з фінансової, соціальної, суспільної, професійної та людської позицій.

На рівень продуктивності праці значною мірою впливають створені на підприємстві умови праці, тобто можливість забезпечення мінімізації або запобігання негативному впливу фізичних, хімічних та біологічних чинників зовнішнього середовища на здоров'я, життєдіяльність і працездатність людей (рис. 9) [9; 11].

Також значну роль для будь-якої людини відіграють фактори соціально-психологічного клімату в колективі, які, порід з іншим, визначають її лояльність до підприємства і бажання надалі на ньому результативно працювати. Саме тому заходи щодо оцінки та коригування у разі необхідності різних складових соціально-психологічного клімату в колективі мають провадитися на постійній основі з залученням сучасних технологій психологічної корекції поведінки як окремої людини, так і колективу в цілому.

І, нарешті, завершальним етапом аналізу є встановлення впливу трудових показників на ефективність виробничо-господарського функціонування підприємства (рис. 10) [9; 10].

Кожен з дев'яти поданих алгоритмів певного етапу аналізу трудових показників складається з тематичних блоків, які розкриваються конкретними показниками оцінки. Відбір показників до кожного блоку було здійснено за допомогою максимально повного врахування всіх можливих показників і підходів до оцінки з охопленням як абсолютних, так і відносних індикаторів. До складу показників також входять факторні моделі, практичне використання яких дозволить виокремити і конкретизувати вплив визначених факторів, що дасть можливість підвищити міру обґрунтованості оперативних і стратегічних управлінських рішень. При цьому під час виконання аналізу слід особливу увагу звертати на вірогідність вихідної інформації і раціональність тих висновків, які буде зроблено за результатами розрахунку показників.

З метою підвищення результативності досліджень під час аналізу й моделювання трудових показників залежно від вибраної інформаційної бази слід застосовувати порівняльний, зіставний, дедуктивний та індуктивний методи оцінки.

Для аналізу трудових показників може бути використано один з найбільш результативних його видів — функціонально-вартісний аналіз, сутність якого полягає у визначенні співвідношення між споживчими властивостями товару або послуг, що надаються підприємством, та витратами, необхідними на досягнення цих властивостей. При цьому даний метод дозволяє не тільки здійснювати активну техніко-економічну діагностику ефективності використання персоналу, а й виконувати оптимізацію витрат на професійний розвиток, навчання та перенавчання різних категорій персоналу підприємства.

З метою аналізу трудових показників можуть бути використані також такі методи обробки вихідної інформації, як групування, елімінування, деталізація, зведення, експертна оцінка, балансовий спосіб, індексна оцінка, логічна оцінка. Крім безпосередньої оцінки міри використання та забезпеченості персоналом підприємства за умов аналізу трудових показників існує також можливість виконання економічного прогнозування і моделювання, які здійснюються на основі порівняння абсолютних і відносних показників, що характеризують динаміку зміни певного економічного процесу або результатів діяльності підприємств протягом тривалого періоду часу. На цій основі розробляються можливі сценарії майбутнього розвитку досліджуваного явища на визначену перспективу. Для цього слід використовувати статистичні й економіко-математичні методи, що дають змогу виявити закономірності або загальні тенденції розвитку процесу, що вивчається.

Висновки. Кожен з наведених і предметно охарактеризованих етапів аналізу трудових показників так чи інакше впливає на формування ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства, створює умови досягнення його конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках і забезпечує можливість стратегічного зростання трудового потенціалу. Моніторинг значень ключових трудових показників кожного з етапів аналізу дасть можливість вчасно виявляти відхилення від запланованих їх рівнів та встановлювати конкретні причини їх появи. Він також має сприяти своєчасному встановленню доцільності здійснення певних організаційних змін, що мають бути спрямовані на модернізацію і підвищення результативності виробничо-господарської діяльності підприємства.

Дальші дослідження у сфері аналізу трудових показників мають бути спрямовані на обґрунтування граничних рівнів кожного з перелічених показників оцінки різних аспектів використання персоналу на підприємстві, недодержання яких призведе до непоправних наслідків для перспективного розвитку підприємства. Доречним також є прогнозування і моделювання можливих змін результуючих показ-

ників функціонування підприємства у разі досягнення певними індикаторами трудових показників граничних значень.

Література

1. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / [Р. И. Ерохина, Е. К. Самраилова и др.] ; под ред. А. И. Рофе ; Акад. труда и соц. отношений. — М. : МИК, 2000. — 160 с.
2. Анализ трудовых показателей [А. В. Никитин, Н. А. Кольцов, И. А. Самарина и др.] ; под ред. П. Ф. Петроченко. — М. : Экономика, 1989. — 288 с.
3. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / [В. И. Стражев, Л. А. Богдановская, О. Ф. Мигун и др.] ; под общ. ред. В. И. Стражева. — Мн. : Вышэйш. шк., 2003. — 480 с.
4. Балабанова Л. В. Управление персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К. : ЦУЛ, 2011. — 468 с.
5. Веснин В. Р. Управление персоналом / В. Р. Веснин. — М. : Велби : Проспект, 2008. — 240 с.
6. Захарова О. В. Анализ уровня организации работы на предприятии / О. В. Захарова // Актуальные проблемы менеджмента: теоретичні і практичні аспекти : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. 6-7 червня 2013 р. ; [відп. за вип. д.е.н., проф. І. О. Кузнецова]. — Одеса : Атлант, 2013. — С. 138–140.
7. Захарова О. В. Анализ степени обеспеченности предприятия персоналом / О. В. Захарова // материалы Междунар. наук.-практ. конф. «Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика» : зб. наук. пр. — Полтава : Видавець Шевченко Р. В., 2013. — С. 184–185.
8. Захарова О. В. Особенности оценки движения персонала предприятия / О. В. Захарова // Формирование рыночной экономики : зб. наук. пр. ; спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. — К. : КНЕУ, 2012. — Т. 1. — С. 439–452.
9. Захарова О. В. Анализ трудовых показателей : навч. посіб. / О. В. Захарова. — Донецьк : ДонНТУ, 2014. — 461 с.
10. Захарова О. В. Управление изменениями : навч. посіб. / О. В. Захарова, О. О. Шумаєва, О. П. Соловцова. — 2-ге вид., перероб. та доп. — Донецьк : ЛАНДОН-XXI, 2014. — 453 с.
11. Захарова О. В. Управление инвестициями и людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. — Донецьк : ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2010. — 378 с.
12. Колосок В. М. Стратегічне управління розвитком персоналу промислових підприємств : монографія / В. М. Колосок, О. С. Богачов, А. В. Алістаєва. — Маріуполь : Вид-во ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», 2011. — 244 с.

Концептуальні засади аудиту персоналу

О. ОЛІЙНИК

кандидат економічних наук

Національний університет водного господарства та природокористування

м. Рівне

У статті досліджено сутність поняття «аудит персоналу». Визначено особливості практичної реалізації аудиту у сфері управління персоналом. Окреслено концептуальні засади проведення аудиту персоналу, які охоплюють мету, принципи, завдання, методи, об'єкти та очікувані результати. Обґрунтовано, що одним з найважливіших елементів концептуальних засад є точний вибір кількісних та якісних методів дослідження.

В статье исследована суть понятия «аудит персонала». Определены особенности практической реализации аудита в сфере управления персоналом. Очерчены концептуальные основы проведения аудита персонала, включающие цели, принципы, задачи, методы, объекты и ожидаемые результаты. Обосновано, что одним из важнейших элементов концептуальных основ является точный выбор количественных и качественных методов исследования.

The author substantiates the «HR audit» category. The article features of the practical implementation of audit in HR management. The study then elaborates conceptual framework for HR audit which includes an aim, principles, objectives, methods, objects and expected results. The author also verifies that an accurate selection of quantitative and qualitative research methods is one of the most important elements of the conceptual framework.

Ключові слова: *аудит персоналу, персонал, управління персоналом, соціально-трудові відносини.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні економічні, політичні й соціальні умови в Україні характеризуються нестабільністю, що призводить до динамічних змін у всіх сферах діяльності. Тож вітчизняним організаціям для того, щоб залишатись конкурентоспроможними, необхідно адаптуватись до цих змін, модифікуючи при цьому бізнес-стратегію. За таких умов значну увагу слід приділяти питанням управління персоналом. Адже успішний розвиток будь-якої організації безпосередньо залежить від ефективного формування, використання та розвитку її трудового потенціалу. Для забезпечення ефективної діяльності підприємства важливо проаналізувати функціонування системи управління персоналом. Аудит персоналу ставить за мету її комплексну оцінку на предмет відповідності цілям і стратегії розвитку, ефективності та відповідності чинному законодавству. Вирішення комплексу поставлених завдань є актуальним напрямом досліджень, що являє істотний теоретичний і практичний інтерес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціально-економічні перетворення сприяли зростанню інтересу вітчизняних та зарубіжних науковців у сфері теорії та практики аудиту персоналу, результатом чого стали праці О. Грішнєвої, О. Даниленко, В. Жуковської, А. Кібанова, О. Лебединської, Н. Лук'яненко, Г. Назарової, Ю. Одегова, Г. Писаревської, Є. Фрімана та ін. На науково-методичних

засадах, досліджених цими вченими, ґрунтуються становлення та розвиток аудиту персоналу. Водночас недостатньо вивченими залишаються питання практичної реалізації аудиту у сфері праці, його значення в запобіганні та виявленні проблем у соціально-трудових відносинах, визначення перспектив імплементації аудиту в систему управління персоналом.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є узагальнення сутності та змісту аудиту персоналу, обґрунтування концептуальних засад та особливостей використання аудиту в системі управління персоналом підприємства.

Наукові результати. За умов становлення соціально орієнтованої економіки підприємствам важливо використовувати інноваційні інструменти в системі управління персоналом. Ядром таких інновацій має стати аудит персоналу, адже саме його результати дають змогу обґрунтувати необхідні заходи в системі управління персоналом, які будуть ефективними як з економічного, так і із соціального й організаційного поглядів.

Потреба в аудиті виникла одночасно із зародженням та розвитком товарообмінних та грошових відносин. Розвиток аудиту тісно пов'язаний з особливостями фінансово-промислової історії окремих країн та визначався насамперед характером розвитку ринку капіталу. У середині ХХ ст. аудиторі почали розширювати сферу своїх інтересів. У цей період аудит поділився на два види — фінансовий (інвестиційний) та промисловий. Перший з них — це аудит у класич-

Таблиця 1

Визначення змісту категорії «аудит персоналу» вітчизняними та зарубіжними науковцями

Автор	Вміст поняття
М. Коншаурсе	Визначення, оцінка особистісного потенціалу працівників, їх відповідність корпоративній культурі та цінностям компанії
О. Лебединська	Прямий дієвий трудовий забезпечення ефективності системи управління персоналом, належності й обсягу інформації стосовно організації та діяльності персоналу для визначення ступеня відповідності інформації встановленим критеріям в інтересах власника
Е. Мубарашіні	Процедура оцінки ефективності окремої системи управління персоналом в компанії, в такій мірці відповідності поточному стратегічному плану компанії та її стратегічним цілям її розвитку
Г. Писдрексін	Аналіз власних об'єктів кадрів, його кадрового потенціалу, фінансово-трудових відносин для виявлення резервів та оптимізація системи управління персоналом на підприємстві з подальшим консультативним одержанням
С. Фрэнк	Перевірка всіх аспектів діяльності стосовно організації та діяльності персоналу, яку здійснює компетентний незалежний працівник з метою визначення достовірності й дійсності, обсягу, повноти, відповідності діючому законодавству та встановленим нормам, щоб визначити і вивести у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям

Джерела: [2, с. 94; 3, с. 8; 4; 5, с. 153; 6, с. 152].

ному розумінні, тобто перевірка звітності та висловлення думки щодо її вірогідності. Промисловий аудит – більш складне явище, оскільки містить елементи фінансового та суто технічного аудиту. У XXI ст. з'являються та практично використовуються нові види аудиту: екологічний аудит, аудит знань, аудит персоналу [1].

Отже, аудит персоналу в теорії та практиці управління персоналом – відносно нова категорія, і на сьогодні в чинному українському законодавстві її визначення немає. Тому трактування цього поняття, обґрунтування його напрямів та складових залишаються дискусійними й у наукових та ділових колах (табл. 1).

Аналіз наведених дефініцій аудиту персоналу підтверджує неоднозначність тлумачення цього поняття. Так, частіше за все аудит персоналу трактується як оцінка системи управління персоналом на предмет її ефективності, а також відповідності цілям та стратегії розвитку організації. Окремі автори обмежують сутність даного поняття оцінкою особистісного потенціалу працівників [2], перевіркою кадрової документації [6], що суттєво звужує розуміння сутності та складових аудиту персоналу. Водночас О. Лебединська обґрунтовує підхід, за яким аудит персоналу підприємства крім базової компоненти вміщує певні структурні елементи, через які розкривається його сутність, а саме: чітке спрямування аудиту персоналу, мета його здійснення як виду діяльності [3, с. 8].

Слід зазначити, що результати досліджень науковців економічно розвинених країн у цій царині більш ґрунтовні. Зокрема, G. Kravčáková аудит персоналу визначає як реалізацію комплексних, системних, об'єктивних і незалежних дій для одержання й оцінки інформації про елементи, явища і процеси соціальної

підсистеми організації з метою розуміння і діагностики поточного стану, визначення міри відповідності між наявною інформацією й установленими критеріями, розробки необхідних регуляторних заходів [7].

Подібна перевірка має гарантувати таке:

- задовольняються технічні вимоги до методів управління;
- цілі комерційної діяльності та управління талантами досягнуті;
- ризики в соціально-трудових відносинах повністю ідентифіковані, оцінені, і здійснюється управління ними;
- людський капітал організації створює додану вартість [8].

При цьому визначено, що обсяг аудиту персоналу може варіювати від простого огляду управлінської політики на робочих місцях до загальної експертизи практики, політики, процедур і показників з метою визначення відповідності напрямків та функцій управління персоналом стратегії компанії. Відповідно, найбільш поширеними цілями проведення аудиту персоналу є:

- перевірка додержання чинних вимог нормативно-правових актів;
- оцінювання політики та практики управління персоналом;
- діагностика сильних і слабких сторін системи управління персоналом;
- оцінювання конкретних функцій управління персоналом, таких як оплата праці, розвиток персоналу, кадрове діловодство та ін. [9].

На основі проведеного аналізу вважаємо за можливе запропонувати власне визначення аудиту персоналу, яке, на нашу думку, більш повно окреслює сутність, мету і завдання аудиту в системі управління персоналом.

Таблиця 2

Послуги з проведення аудиту персоналу компаній України

Компанія	Послуги з проведення аудиту персоналу
Аудиторська фірма «Аксьонова та партнери»	<ul style="list-style-type: none"> • повний або частковий аутсорсинг кадрової документації та кадрового обліку підприємства • складання номенклатурних справ та формування архіву кадрового діловодства • одержання дозволу на працевлаштування іноземних громадян • розробка та реєстрація колективних договорів • розробка локальних нормативних актів, що регулюють трудові відносини на підприємстві • розробка регламентаційної документації з управління персоналом • актуалізація кадрової документації підприємства відповідно до українського законодавства • опис і оптимізація бізнес-процесів у сфері кадрового адміністрування • розробка систем оцінки, оплати праці та мотивації персоналу • проведення атестації, професійного тестування персоналу • моніторинг законодавчої бази з питань праці та консультації із застосуванням законодавства про працю • проведення професійних тренінгів для співробітників кадрових служб • пошук та вибір спеціалістів HR-служби • представництво від час вирішення трудових спорів у суді
Аудиторська компанія «Аудит Бухгалтерія Аутсорсинг»	<ul style="list-style-type: none"> • аналіз правильності ведення кадрового обліку • аналіз правомірності змісту та оформлення трудових договорів • аналіз правильності оформлення первинної облікової кадрової документації • аналіз відповідності електронних та типових форм кадрових документів вимогам чинного законодавства • аналіз правильності оформлення навчання та підвищення кваліфікації персоналу • аналіз обліку, ведення та зберігання трудових книжок працівників • аналіз правомірності укладання та змісту договорів про повну матеріальну відповідальність • аналіз правомірності кадрового оформлення трудової діяльності іноземних громадян • аналіз правомірності організації, документального оформлення та оплати надурочних робіт, роботи у вихідні та святкові дні, змінного режиму роботи та сумарного обліку робочого часу • аналіз правомірності оформлення, нарахування та виплати допомоги з тимчасової втрати працездатності, по вагітності та пологах • аналіз правомірності змісту та оформлення цивільно-правових договорів • аналіз повноти, ефективності та правильності системи підготовки, узгодження, реєстрації та зберігання кадрових документів
Компанія «Сервісом аудит»	<ul style="list-style-type: none"> • повний кадровий аудит: <ul style="list-style-type: none"> – перевірка відповідності кадрової документації нормативному законодавству; – виявлення організаційних проблем у HR-сфері – перевірка відповідності HR-політиці стратегії підприємства – розробка рекомендацій щодо дальшого планування ресурсів, а також роботи HR-відділу • частковий кадровий аудит: перевірка одного чи кількох питань, наведених у переліку для повного кадрового аудиту, або перевірка (слідження) персонального завдання чи питання

Джерела: [12–14].

Отже, аудит персоналу — це процес збору, накопичення, обробки й аналізу інформації про трудовий потенціал, соціально-трудові відносини та систему управління персоналом організації для комплексної об'єктивної кількісної і якісної їх оцінки на предмет відповідності визначеним критеріям з метою підвищення ефективності системи формування, використання та розвитку трудового потенціалу організації, а також системи управління персоналом. Як критерії відповідності доцільно використовувати визначені цілі і стратегії розвитку організації, вимоги чинного законодавства та внутрішніх нормативних актів, норми Міжнародної організації праці, установлені норми та нормативи, середньостатистичні показники в галузі/регіоні/країні, «еталонні» значення, мінімально або максимально можливі досягнення тощо.

На основі вивчення, аналізу й узагальнення досліджень вітчизняних та іноземних фахівців було розроблено технологію організації проведення аудиту персоналу, яка є послідовністю етапів, сукупністю завдань і процедур виконання аудиту персоналу підсистем соціально-трудової сфери. Тож процес аудиту персоналу складається із семи етапів:

- 1) попередньої оцінки умов проведення аудиту персоналу;
- 2) розробки плану аудиторської перевірки;
- 3) збору і підготовки інформації до аналізу;
- 4) аналізу аудиторської інформації та попередньої оцінки результатів аудиту персоналу;
- 5) підсумкової оцінки одержаних результатів;
- 6) попередньої підготовки аудиторського висновку;
- 7) подання аудиторського висновку [10, с. 324–326].

Об'єктивно необхідне становлення аудиту персоналу як окремого виду аудиторської або консалтингової діяльності ґрунтується на загальних ринкових перетвореннях української економіки і загалом має позитивні тенденції. Однак його розвиток часто супроводжується певними стихійністю й суперечностями. Так, зокрема, досі немає комплексного бачення даного питання підприємницькими структурами, що надають аудиторські послуги у сфері управління персоналом. При цьому в діловому середовищі частіше використовується поняття «кадровий аудит», під яким мається на увазі перевірка кадрової та іншої документації компанії на відповідність вимогам законодавства, оцінка відповідності структурного та кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття стратегічних рішень на перспективу [11].

Аналізуючи перелік і структуру послуг із проведення аудиту персоналу (табл. 2), можна констатувати, що основу його становить аудит кадрових документів, головною метою якого є аналіз поточного стану кадрового діловодства та внутрішніх розпорядчих документів на предмет відповідності вимогам

законодавства та кадрової політики організації з наданням відповідних консультацій та рекомендацій. При цьому аудит позиціонується як надійний інструмент для зниження ризиків працедавців у відносинах із працівниками в рамках норм трудового законодавства та надання юридичної оцінки змісту кадрової та іншої документації підприємства на предмет виявлення можливих ризиків. Зауважимо, що сьогодні в Україні до такого роду послуг керівники організацій звертаються в разі:

- реорганізації підприємства;
- зміни керівника кадрової служби або складу кадрового підрозділу;
- реінжинірингу (оптимізації) організаційної структури підприємства;
- підготовки документів до тендерів чи здавання в архів;
- зміни законодавства та нормативно-правових актів у сфері праці;
- ведення кадрового діловодства працівником, який не має спеціальної підготовки;
- звільнення працівника з ініціативи роботодавця, що може спричинити низку проблем [11].

За такого підходу аудит персоналу використовується як інструмент оперативного управління, що значно звужує можливості його практичного застосування. Водночас він містить ресурс, здатний оптимізувати та підвищити ефективність пріоритетних напрямів кадрової політики та системи управління персоналом загалом. Тож підставами для проведення аудиту персоналу в організації можуть бути такі причини:

- 1) наявність непродуктивних втрат часу в організації;
- 2) необґрунтоване зростання чисельності управлінського персоналу;
- 3) зростання середньої тривалості робочого часу персоналу, поява необхідності затримуватись на роботі після закінчення робочого дня;
- 4) відсутність стратегії розвитку організації та системи контролю ключових показників діяльності;
- 5) в організації не провадиться атестація персоналу;
- 6) чинні посадові інструкції застарілі й не відбивають сучасних вимог до персоналу;
- 7) оцінка персоналу провадиться тільки керівником організації на власний розсуд;
- 8) брак зрозумілої для працівників системи мотивації;
- 9) висока плинність кадрів у організації тощо [15, с. 232].

Слід зазначити, що ефект від використання аудиту персоналу як інноваційного інструменту управління персоналом може з'явитися лише в тому разі, коли він буде здійснюватись регулярно на різних рівнях управління. Тобто актуальним науковим завданням постає розробка концептуальних засад аудиту персо-

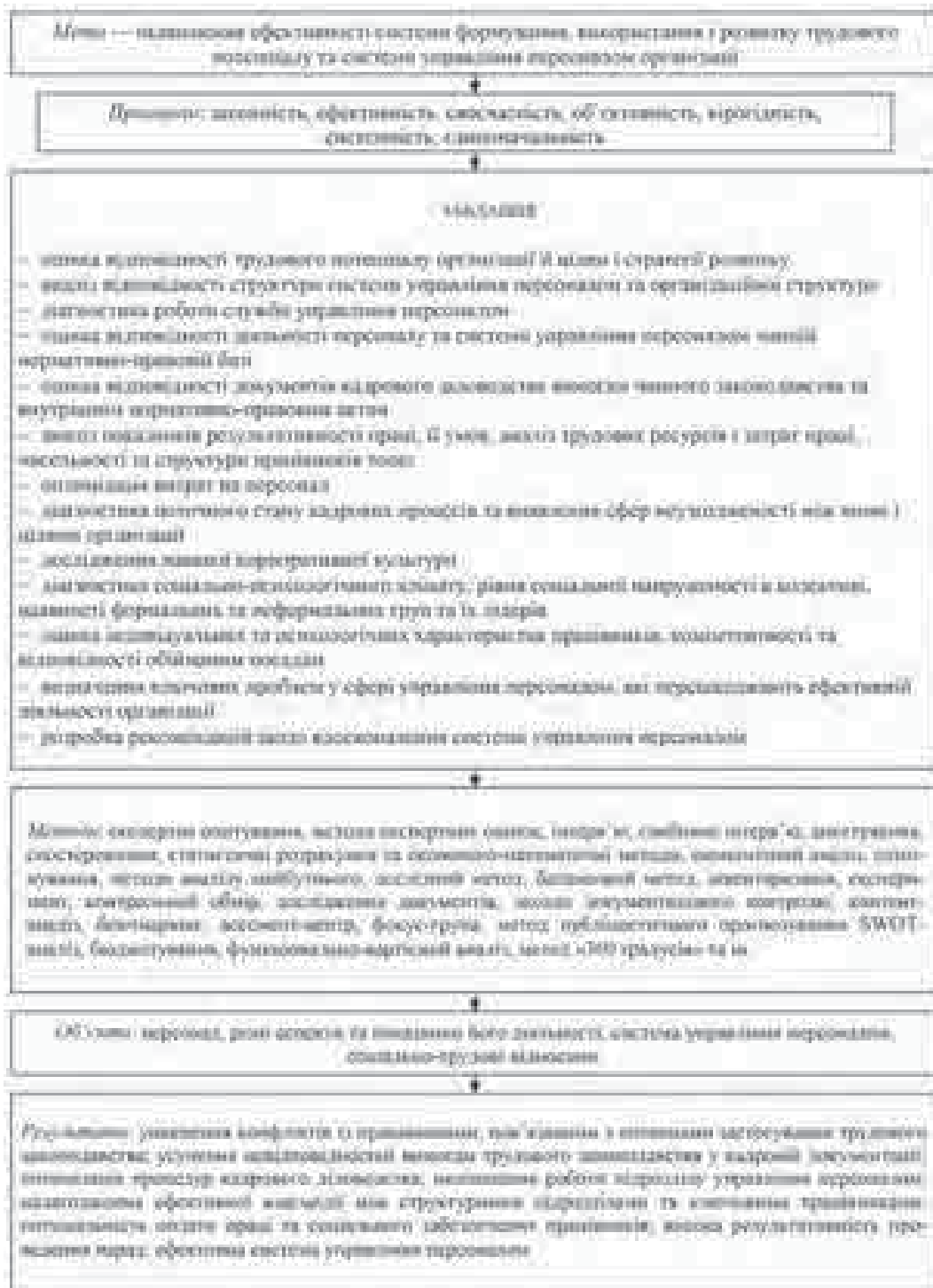


Рис. 1. Концептуальні засади аудиту персоналу

налу, спрямованих на постійне вдосконалення системи управління персоналом (рис. 1).

Для досягнення визначеної мети та поставлених завдань, вибору методів аудиту персоналу, які були б найбільш ефективні в конкретних соціально-економічних умовах проведення аудиторської перевірки, слід брати до уваги принципи аудиту персоналу. Як методологічну основу для систематизації наведених принципів використано базові принципи аудиту, загальні принци-

пи контролю й управління персоналом [3, с. 10]. Застосування даного підходу уможливить обґрунтування необхідності й доцільності використання певних методів на всіх етапах аудиту персоналу.

Отже, однією з найважливіших концептуальних засад є вибір методів аудиту персоналу. Оскільки йдеться про такий нелінійний і динамічний ресурс, як персонал, то вельми важливим є точний підбір методів аудиту. Складність і багатогранність об'єкта й завдань

аудиту персоналу потребують розширення інструментарію проведення аудиторської перевірки та використання як кількісних, так і якісних методів дослідження. Залучення різних методів у контексті проведення аудиту персоналу повинно мати комплексний і системний характер. Їх поєднання залежно від цілей та завдань аудиторської перевірки дасть змогу забезпечити аудитора достатньою та прийнятною інформацією для повної кількісної та якісної оцінки об'єкта дослідження, визначити перспективи та шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом.

Висновки. За результатами проведеного дослідження розроблено концептуальні засади аудиту персоналу. Запропоновані концептуальні засади містять мету, принципи, завдання та методи проведення аудиторської перевірки у сфері управління персоналом, очікувані результати. Застосування запропонованого підходу забезпечить умови для підвищення ефективності системи управління персоналом організації на основі:

- моніторингу додержання вимог чинного трудового законодавства;
- визначення й оцінювання проблем у сфері управління персоналом;
- поліпшення використання трудового потенціалу та підвищення ефективності праці;
- забезпечення прозорості діяльності організації в соціально-трудових відносинах;
- мінімізації ризиків у соціально-трудових відносинах;
- формування корпоративної соціальної відповідальності перед працівниками та суспільством з погляду гарантованості продуктивної зайнятості, виплати гідної заробітної плати, забезпечення нормальних умов праці, додержання вимог трудового законодавства тощо.

Література

1. Сидунова Г. И. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс] / Г. И. Сидунова, М. Ю. Кондауров // Грани познания : электрон. науч.-образов. журн. ВГПУ. — 2011. — № 3(13). — Режим доступа : www.grani.vspu.ru
2. Кондауров М. Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии [Электронный ресурс] / М. Ю. Кондауров // Известия Волгоград. гос. техн. ун-та. — 2012. — № 7(13). — С. 93–97.
3. Лебединська О. С. Організаційне забезпечення аудиту персоналу на промислових підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. С. Лебединська. — Харків, 2013. — 24 с.
4. Мубаракшина Э. Р. Аудит персонала в системе управления компаниями [Электронный ресурс] /

Э. Р. Мубаракшина // Предпринимательские аспекты деятельности менеджеров: технологии владельческого управления : материалы междунар. наук.-практ. конф. — М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2014. — Режим доступа :

<http://sdo.rea.ru/cde/conference/15/viewFiles.php+&cd=2&hl=uk&ct=clnk&gl=ua>

5. Писаревська Г. І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві / Г. І. Писаревська // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. — 2015. — № 13. — С. 153–157.

6. Фріман Є. М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є. М. Фріман // Проблеми економіки. — 2012. — № 3. — С. 151–154.

7. Kravčáková G. Human Resource Management Audit Model / G. Kravčáková // Proceedings in EIC-The 2nd Electronic International Interdisciplinary Conference — 2013. — P. 232–235.

8. The Evolution of HR Audits [Electronic Resource] / Laurdan Associates, Inc. — 2008. — 6 p. — Accessed mode :

http://www.theiia.org/chapters/pubdocs/27/HR_Audit_White_Paper.pdf

9. Jothilakshmi M. HR Audit: Auditing HR Practices of Public and Private Companies [Electronic Resource] / M. Jothilakshmi // Arabian Journal of Business and Management Review. — 2015. — Access mode :

<http://www.omicsonline.com/open-access/hr-audit-auditing-hr-practices-of-public-and-private-companies-2223-5833-1000148.php?aid=58919>

10. Лебединська О. С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємстві / О. С. Лебединська // БІЗНЕСІНФОРМ. — 2014. — № 11. — С. 323–327.

11. Кадровий аудит / Аудиторська компанія «Фінком-Аудит» [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://www.audit-fin.com/pages/reader/55/Kadrovij_audit.html

12. Кадровий аудит / Аудиторська фірма «Аксьонова та партнери» [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://ap-center.com/soprovozhdenie-inventarizatsii-osnovnyih-sredstv.html>

13. Кадровий аудит підприємства / Аудиторська компанія «Аудит. Бухгалтерія. Аутсорсинг» [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://www.buhslugi.com.ua/ua/nashi-poslugi/auditorski-poslugi/kadrovij-audit.html>

14. Кадровий аудит / Компанія «Сервіском аудит» [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

<http://scaudit.com.ua/index.php/uk/home/235>

15. Брінцева О. Г. Основні етапи та завдання кадрового аудиту на підприємстві / О. Г. Брінцева // Теоретичні та прикладні питання економіки. — 2009. — Вип. 20. — С. 231–235.

Програма житлових субсидій в Україні як індикатор соціальної відповідальності держави

Г. МІЩУК

доктор економічних наук

Г. ЮРЧИК

кандидат економічних наук

*Національний університет водного господарства та природокористування
м. Рівне*

Узагальнено та проаналізовано зміни в порядку надання житлових субсидій в Україні. Досліджено основні показники їх призначення та фінансування в контексті соціальної відповідальності держави, бюджетних можливостей та рівня життя населення. Визначено основні проблеми в чинному порядку надання житлових субсидій, обґрунтовано напрями його вдосконалення для забезпечення кореляції соціальної відповідальності держави і населення з їх можливостями.

Обобщены и проанализированы изменения в порядке предоставления жилищных субсидий в Украине. Исследованы основные показатели их назначения и финансирования в контексте социальной ответственности государства, бюджетных возможностей и уровня жизни населения. Определены основные проблемы в действующем порядке предоставления жилищных субсидий, обоснованы направления его совершенствования для обеспечения корреляции социальной ответственности государства и населения с их возможностями.

The main changes in the procedure of housing subsidies appointment in Ukraine are compiled and analysed. Main indicators of appointment and financing of housing subsidies are investigated in the context of state social responsibility, budget capacity and living standards. The main problems in the current procedure of housing subsidies are determined, as well as directions of their improvement are worked out aiming to comply state and private social responsibility with their opportunities.

Ключові слова: житлові субсидії, соціальна відповідальність, житлово-комунальні послуги.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Зниження рівня життя значної частини населення України на тлі постійно зростаючих тарифів на житлово-комунальні послуги стає сьогодні однією з найсуттєвіших загроз на шляху до забезпечення соціального та економічного добробуту, формування партнерських відносин влади та громади, зміцнення взаємної довіри та відповідальності. Маючи орієнтиром побудову соціальної держави, українське суспільство особливо гостро потребує справедливості, прозорості відносин у всіх виявах взаємодії з владою. У цьому контексті питання ціноутворення на житлово-комунальні послуги (ЖКП) та витрачання бюджетних коштів на цілі субсидування вже не може бути пояснене лише претензіями зовнішніх кредиторів, а вимагає з'ясування потреби у підвищенні тарифів та економічної оцінки наслідків такого підвищення у контексті підтриманих суспільством ідей взаємної соціальної відповідальності, прозорості дій органів влади, постійного громадського контролю за якістю управління суспільними відноси-

нами. Виходячи з цього актуалізується необхідність дослідження програми житлових субсидій як основи соціального захисту населення у житлово-комунальній сфері (ЖКС) за умов підвищення комунальних тарифів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Автори, які присвячують свої праці соціальній політиці, приділяють значну увагу питанням соціальної підтримки. Плідно працюють у відповідній сфері такі українські вчені, як Е. Лібанова, О. Макарова, В. Мандибура, Б. Надточій, О. Новікова, О. Палій, Л. Ткаченко, Л. Черенько, М. Шулъга та інші. Звертаючи увагу на побудову соціально відповідального формату відносин в Україні, відомі дослідники, зокрема Д. Баюра, О. Грішнова, А. Колот, наголошують на потребі її розвитку та поширення як нової філософії в усіх сферах та на всіх ієрархічних рівнях суспільних відносин. Проте коло питань, пов'язаних з адресною соціальною допомогою в ЖКС як одним з виявів соціальної відповідальності в суспільстві, ще не набули належного висвітлення та потребують поглибленого дослідження.



Рис. 1. Порядок розрахунку обов’язкового відсотка платежу за ЖКП для призначення субсидії [1]

Формулювання цілей статті. З огляду на зазначене метою даної статті є дослідження дієвості чинного механізму соціального захисту населення у ЖКС через надання адресної соціальної допомоги на оплату ЖКП у контексті соціальної відповідальності та збалансування інтересів і можливостей населення та держави.

Наукові результати. Природний газ, тепло, вода, електроенергія — це соціально значущі ресурси, доступність яких визначає рівень комфорту, якість і безпеку життя населення. За результатами переговорів між Україною та МВФ щодо відкриття нової програми з розширеним кредитуванням (Extended Fund Facility, EFF) на заміну чинній програмі (stand-by) НКРЕ збільшила тариф на газ для населення в середньому на 285 %. Наслідком ухвалення такого рішення стало зростання тарифів не тільки на газо- та теплопостачання, але й на інші ЖКП для населення. З 1 квітня 2015 р. в Україні набрали чинності суттєво підвищені тарифи на ЖКП для населення. Утім вартість комунальних послуг зростатиме й далі. Так, ціни на електропостачання протягом двох років зростуть у 3,5 раза, а на газ та тепло протягом двох-трьох років — у 6-7 разів (тарифи підвищуватимуть кожні півроку). Зрозуміло, таке непопулярне рішення зачіпає інтереси всього населення держави.

За загального низького рівня життя значна частка населення держави не в змозі оплачувати комунальні послуги за «новими» тарифами, а отже, потребує адресної соціальної підтримки. Розуміючи відповідальність за підвищення тарифів на ЖКП, уряд ініціював внесення змін у програму надання житлових субсидій (Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2015 № 106 «Про вдосконалення порядку надання житлових субсидій»).

Дослідження показали, що умови призначення та порядок розрахунку субсидії в Україні суттєво змінилися (табл. 1). Важливою в порядку призначення субсидії є зміна принципу розрахунку обов’язкового відсотка платежу за ЖКП. Якщо раніше відповідний відсоток був фіксований (10 % або 15 % середньомісячного сукупного доходу відповідно для родин з непрацевдатних громадян та для всіх інших родин), то тепер він визначатиметься для кожної

родини індивідуально. При цьому за базовий варіант для розрахунку взято обов’язкову плату за ЖКП в розмірі 15 % доходу родини за доходу на одного члена на рівні двох прожиткових мінімумів (рис. 1). Вважаємо, що описаний порядок є більш досконалим, адже відповідно до нього обов’язковий відсоток платежу за ЖКП визначається індивідуально для кожного домогосподарства. При цьому нескладні розрахунки засвідчили, що відповідно до зміненого порядку більший розмір обов’язкового платежу за ЖКП матимуть родини з вищим рівнем доходу (рис. 2). Так, родини, рівень середньомісячного душевого доходу яких у 2016 р. не перевищує 2660 грн, повинні сплачувати за ЖКП менше від 15 % сукупного доходу (тимчасом як за «старим» порядком відповідний відсоток був фіксований). Разом з тим домогосподарства, в яких середньомісячний дохід у розрахунку на одну особу перевищує двократний розмір прожиткового мінімуму (ПМ), зобов’язані сплачувати за ЖКП більше ніж 15 % сукупного доходу.

Відхід від принципу універсальності у визначенні обов’язкового відсотка платежу за ЖКП відповідає принципу соціальної справедливості. Крім того, ініційовані зміни в порядку призначення субсидії зачепили особливості визначення середнього доходу в розрахунку на одну особу (Д). Зокрема, чинний порядок визначення Д передбачає можливість його розрахунку за двома варіантами виходячи із доходу: 1) за попередній календарний рік; 2) три попередніх місяці (за бажанням громадян). Це дозволяє вибрати більш прийнятний варіант розрахункового періоду для визначення Д (тимчасом як «старий» порядок передбачав єдиний варіант відповідного розрахункового періоду — 6 місяців).

Разом з тим вкрай важливою зміною в порядку призначення субсидії, яка відповідає інтересам громадян, є розрахунок Д виходячи з нарахованих доходів без урахування податку з доходів фізичних осіб (ПДФО). До 2015 р. субсидія призначалася на основі так званого брутто-доходу, що суттєво обмежувало кількість претендентів на субсидію або зменшувало розмір останньої. Вилучення ПДФО з доходів у розрахунок субсидії є цілком логічним, адже для обґрунтування права та розміру субсидії

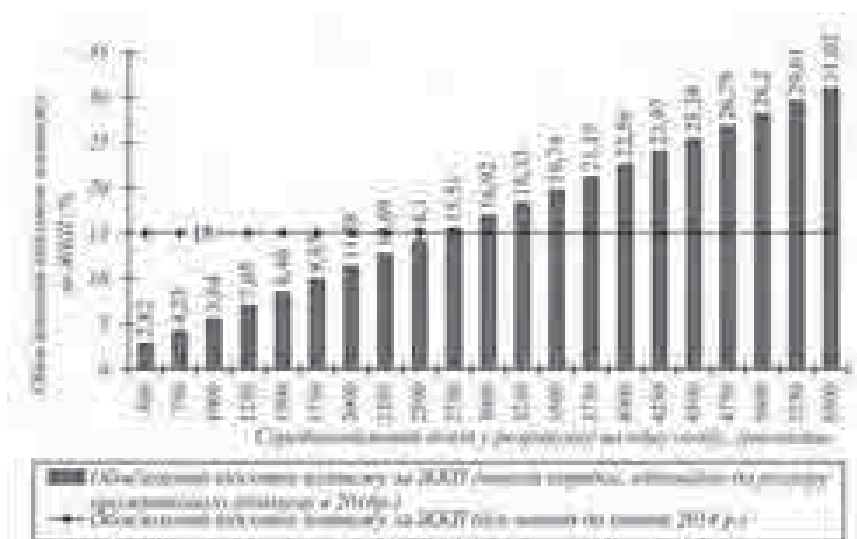


Рис. 2. Обов'язковий відсоток плати за ЖКП для призначення субсидії

Таблиця 2

Розрахунок розміру субсидії для домогосподарств за чинним та «старим» порядком її призначення (умовні розрахунки в цілях порівняння)

Домогосподарство	Дані за чинним порядком розрахунку субсидії (згідно з постановою № 111/16/р)				Дані за «старим» порядком розрахунку субсидії (згідно з постановою № 111/14/р)				Відомі дані за домогосподарством (згідно з постановою № 111/14/р)	
	Середньомісячний дохід на особу (грн/місяць)	Середньомісячна плата за ЖКП (грн/місяць)	Середньомісячна плата за ЖКП з субсидією (грн/місяць)	Відсоток плати за ЖКП до доходу (грн/місяць)	Середньомісячний дохід на особу (грн/місяць)	Середньомісячна плата за ЖКП (грн/місяць)	Середньомісячна плата за ЖКП з субсидією (грн/місяць)	Відсоток плати за ЖКП до доходу (грн/місяць)	Середньомісячний дохід на особу (грн/місяць)	Середньомісячна плата за ЖКП (грн/місяць)
1 особа	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0
2 особи	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0
3 особи	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0
4 особи	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0	0,00	100,0	1178,0	1178,0

ний і певних недоліків. Так, згідно з новим порядком надання житлових субсидій скасовується необхідність обов'язкового працевлаштування працездатних членів родини та перебування їх на обліку в центрі

зайнятості (не менше від трьох місяців, що передують місяцю звернення за призначенням субсидії). До розрахунку сукупного доходу береться дохід такого члена родини на рівні прожиткового мінімуму для

¹ Ставка ПДФО з 01.01.2016 дорівнює 18 % (з урахуванням податкової соціальної пільги у розмірі 689 грн/місяць).
² Розрахунки проведено виходячи з таких розмірів плати за ЖКП у межах норм споживання (в опалювальний період): 1 особа – 542,19 грн/місяць; 4 особи – 1147,81 грн/місяць; 2 особи – 832,76 грн/місяць.

Таблиця 3

Зміни в соціальній нормі житла та соціальних нормативах користування ЖКП для призначення субсидії [2]

Показник	Норма на 01.01.2014	Норма на 01.01.2016
Площа	Норматив житла	
Середній	21 м ² на особу + 10,5 м ² на родину	21,22 м ² на особу + 21,22 м ² на родину
Середній показник площі		
На підлогу	13 м ² на 1 м ² площі в опалювальній мережі	7 м ² на 1 м ² площі в опалювальній мережі (в опалювальній мережі)
На площу плити (опалювальна сітка)	3,6 м ² на особу	4 м ² на особу
На площу плити (опалювальна сітка та підлога)	18,7 м ² на особу	9 м ² на особу
На площу плити з підлогою	26,3 м ² на особу	14 м ² на особу
Централізовані опалювальні мережі		
Централізовані опалювальні мережі	Установленої (для середнього міського самонадмірного) та м. Києва — 3,5 м ² на особу	2,4 м ² на особу (для середнього централізованого опалювання гарячої води) 4,1 м ² на особу (для централізованого опалювання гарячої води)
Централізовані опалювальні мережі	Установленої (для середнього міського самонадмірного) та м. Києва — 3,5 м ² на особу	3,5 м ² на особу
Середній показник площі плити		
На підлогу	28 кВт год на 1 м ² площі в опалювальній мережі	60 кВт год на 1 м ² площі в опалювальній мережі (в опалювальній мережі)
У будинках, обладаних центральним опалюванням	100 кВт год на родину 1-2 особи — 20 кВт год на родину 3 особи — 30 кВт год	120 кВт год на родину (з опалення) 30 кВт год на родину (для опалення гарячої води) 150 кВт год на родину (з опалення та опалення гарячої води) 30 кВт год на родину (для опалення гарячої води)
У будинках, не обладаних центральним опалюванням	35 кВт год на родину 1-2 особи — 13 кВт год на родину 3 особи — 20 кВт год	80 кВт год на родину з 1 особи + 30 кВт год на родину з 2 осіб (для опалення центральним опаленням гарячої води) 120 кВт год на родину (з опалення) 30 кВт год на родину (для опалення гарячої води) 150 кВт год на родину (з опалення та опалення гарячої води)

працевдатних осіб. Звичайно, такий підхід на перший погляд досить виправданий, адже рівень зареєстрованого безробіття в кілька разів нижчий від реального його рівня. Крім того, за таких умов сільське населення повномасштабно може претендувати на одержання субсидії (обмеження для набуття статусу безробітного у зв'язку з наявністю у власності земельної ділянки усунуто). Такі зміни в порядку призначення субсидії актуалізують потребу дослідження статистичних показників щодо її призначення та виплати.

Аналіз основних показників призначення субсидій в Україні (табл. 4) продемонстрував, що у 2015 р. відбулось різке зростання кількості домогосподарств, яким призначено субсидію (порівняно з 2014 р. — у 3,6 раза в частині субсидій для компенсації плати за ЖКП та в 2,5 раза — у частині субсидій готівкою для придбання скрапленого газу та пічного побутового палива). Логічним продовженням даної тенденції є зростання загальної суми призна-

чених субсидій, яка у грудні 2015 р. збільшилась у 6,3 та 8,5 раза порівняно з груднем 2014 та 2011 рр.

Показово, що в 2015 р. частота відмов у призначенні субсидії для компенсації плати за ЖКП не перевищувала 10 %, тоді як субсидії готівкою для придбання скрапленого газу та пічного побутового палива становили близько 18 %. Якщо врахувати, що середній розмір домогосподарства в Україні — 2,58 особи, то кількість громадян, які були охоплені програмою соціального захисту в ЖКС, сягнула у 2015 р. 15,5 млн проти 4,5 млн у 2014 р. (табл. 5). При цьому зауважимо, що у 2015 р. субсидію одержувало 36,1 % наявного населення, тимчасом як протягом 2011–2014 рр. відповідний показник варіював у межах 10–13 %.

Безумовно, первинним фактором суттєвого зростання кількості громадян, які одержують субсидію, є непомірно високі тарифи на ЖКП за умов бідності і зниження рівня життя на тлі знецінення національної грошової одиниці та інфляції.

Таблиця 4

Динаміка основних показників призначення житлових субсидій в Україні, 2011–2015 рр. [3]

Показник	Середня 2011 р.	Середня 2012 р.	% до показу 2011 р.	Середня 2013 р.	% до показу 2011 р.	Середня 2014 р.	% до показу 2011 р.	Середня 2015 р.	% до показу 2011 р.
Субсидії для сімейного життєвого витрат на оплату ЖКП									
Кількість родин, які отримували субсидію на оплату ЖКП	1250670	1120798	90,0	1028098	82,2	1066473	85,3	902183	72,1
Кількість родин, яким призначено субсидію з оплати ЖКП, грн	1786447	1610677	90,2	1445337	81,0	1310441	73,4	1042529	58,4
% від кількості родин	78,1	85,1	—	85,8	—	89,5	—	91,1	—
Відповідні суми призначеної субсидії, млн грн	227,4	217,08	95,0	205,42	90,3	188,8	83,1	2145,96	942,6
Середній розмір субсидії на одну родину, грн	182,4	193,7	107,3	198,5	109,3	231,8	127,2	425,0	233,0
Субсидії житлового життєвого витрат на оплату ЖКП, крім сімейного життєвого витрат на оплату ЖКП									
Кількість родин, які отримували субсидію на оплату ЖКП	433456	330029	76,1	317976	73,4	283102	65,3	253260	58,4
Кількість родин, яким призначено субсидію з оплати ЖКП, грн	427762	290008	67,8	295826	69,2	242340	56,7	317442	74,2
% від кількості родин	77,0	89,7	—	95,0	—	82,3	—	82,0	—
Відповідні суми призначеної субсидії, млн грн	117,4	103,5	88,2	104,65	89,2	150,81	128,4	162,19	138,2
Середній розмір субсидії на одну родину, грн	410,2	313,4	76,4	327,6	79,8	347,8	84,8	336,4	82,0
Позачергові призначення субсидій (млн грн)									
Кількість родин, які отримували субсидію на оплату ЖКП	2712106	1819827	67,1	2240774	82,6	1849777	68,2	1671431	61,6
Кількість родин, яким призначено субсидію з оплати ЖКП, грн	2844667	2113687	74,3	2111181	74,3	1755487	61,7	1610871	56,6
Відповідні суми призначеної субсидії, млн грн	574,34	481,44	83,8	577,26	100,3	589,62	102,7	2708,19	471,5
Середній розмір субсидії на одну родину, грн	211,9	268,2	126,5	257,3	121,4	286,2126	135,1	553,77	261,0

Таблиця 5

Макроекономічні показники призначення та фінансування субсидій в Україні, 2011–2015 рр.

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість родин, яким призначено субсидію на оплату ЖКП ¹ , млн родин	3,40	3,07	3,32	4,31	15,51
% до кількості родин в Україні	11,0	10,1	10,1	10,0	16,1
Відповідні суми призначеної субсидії, млрд грн	180,73	168,8	172,8	168,53	1607,8
Відповідні суми призначеної субсидії, млрд грн	161,8	142,1	136,2	136,2	741,5
Відповідні суми призначеної субсидії, млрд грн	1971,8	2111,8	1946,1	1881,7	20621,8
% до ВВП, відсоток державного бюджету	0,38	0,32	0,46	0,43	1,54
% до ВНП	0,13	0,12	0,13	0,12	0,1
% до національного продукту за внутрішнім національним продуктом	0,4	0,4	0,4	0,4	40,2

¹ Розраховано як добуток кількості родин, яким призначено субсидію, та середньої кількості членів одного господарства.

Вторинним фактором суттєвого збільшення кількості одержувачів субсидії є зниження вимог для її призначення щодо родин, у складі яких наявні працездатні особи, які не мають офіційного доходу та не перебувають на обліку як безробітні. Багато родин скористались усуненням формальних вимог щодо необхідності набуття статусу безробітного та звернулися за субсидією. Такі зміни, здавалося б, цілком відповідають цілям належного соціального захисту родин з низьким рівнем життя.

Проте за умов занадто високого рівня тінізації національної економіки та ринку праці відповідні зміни лише поглиблюють їх латентність. Адже за чинних умов на виплату субсидії претендують у тому числі родини, працездатні члени яких, офіційно не працюючи (не маючи доходу), працюють нелегально (за кордоном, freelance, без укладання трудового договору, репетиторство, надомна праця тощо). Це, у свою чергу, зумовлює те, що значна кількість родин, рівень життя яких є належним, офіційно визнаються такими, що потребують адресної соціальної підтримки. І хоч нинішній порядок призначення субсидії передбачає врахування доходів працездатних членів родини, які офіційно не працюють, на рівні прожиткового мінімуму, це не надто змінює ситуацію (адже за базу розрахунку покладено дохід у двократному розмірі прожиткового мінімуму). Тож вбачається за доцільне переглянути чинний порядок призначення субсидії в напрямі посилення адресності щодо її надання та стимулювання детінізації економічної діяльності. Зокрема, дохід працездатних членів родини, які офіційно не працюють (не мають доходу) та не зареєстровані як безробітні, необхідно враховувати в суттєво вищому розмірі [як варіант — на рівні середньомісячної заробітної плати в регіоні (державі) у місяці, що передує місяцю звернення, або принаймні у двократному розмірі прожиткового мінімуму]. Пропоновані зміни істотно обмежать кількість претендентів на субсидію в частині родин, працездатні члени яких, скажімо, працюють за кордоном (адже статус безробітного передбачає щомісячне підтвердження відповідного статусу не рідше від одного разу на 30 календарних днів). Крім того, пропоновані зміни стимулюватимуть працюючих нелегально реєструватися безробітними (на свій страх та ризик бути викритими) або ж легалізувати власну трудову діяльність (якщо рівень фактичного доходу є нижче визначеного доходу, який буде враховуватися при призначенні субсидії). Для родин, працездатні члени яких дійсно не працюють та не мають доходу, необхідність реєстрації статусу безробітного не буде надто обтяжливою.

Крім того, досить суперечливим у «новому» порядку призначення субсидії є скасування підстав для її надання в разі наявності у членів домогоспо-

дарства більше від одного житлового приміщення (будинку) або двох і більше транспортних засобів, а також у разі здавання в оренду житла. Скасування таких вимог, з одного боку, цілком відповідає інтересам громадян, адже суттєво розширює кількість претендентів на адресну допомогу. Проте, з другого боку, суттєве обмеження підстав для відмови у призначенні субсидії знижує рівень її адресності. Адже субсидія надається в тому числі родинам, реальний рівень добробуту яких не є таким, що потребує соціальної допомоги.

Викликає занепокоєння факт різкого зростання обсягів нарахованих коштів за програмою надання субсидій (якщо у 2011 р. відповідна сума становила лише 1,97 млрд грн, то у 2015 р. — 20,6 млрд грн). Логічним продовженням даної тенденції є зростання питомої ваги видатків на надання субсидій у загальній сумі видатків держбюджету (у 2011–2014 рр. кошти на надання субсидій не перевищували 1 % у загальних видатках, тоді як у 2015 р. — 3,5 %) та у ВВП (у 2011–2014 рр. відповідна частка становила не більше ніж 0,15 %, а у 2015 р. — 1,1 %).

Особливо тривожить різке зростання рівня субсидування плати за ЖКП відносно її загальної нарахованої суми. Зокрема, протягом 2011–2014 рр. частка призначених субсидій у загальній сумі нарахованої плати за ЖКП не перевищувала 5,6 %. Водночас у 2015 р. відповідна питома вага зросла у вісім разів і досягла 40,5 %. Тобто більше від 40 % плати за ЖКП у 2015 р. взяла на себе зобов'язання профінансувати держава за бюджетні кошти. Таке різке зростання нарахованих коштів за програмою житлових субсидій тягне за собою зростання заборгованості бюджетів. Так, якщо у 2011–2014 рр. бюджетна заборгованість за програмою надання субсидій варіювала в межах від 345 до 500 млн грн, то у 2015 р. — 7,8 млрд грн, або 38 % від загальної суми нарахованих субсидій (рис. 3). Безумовно, даний факт свідчить про фінансову неспроможність держави реалізувати програму надання житлових субсидій у таких значних масштабах. Більше того, подібні обсяги субсидування та бюджетної заборгованості викликають занепокоєння та демонструють наявність проблем у сфері тарифікації ЖКП та порядку надання житлових субсидій.

Що стосується підвищення тарифів на ЖКП в Україні, то воно, хоч і є певною мірою виправданим у контексті вкрай високого рівня дефіцитності НАК «Нафтогаз України», проте, абсолютно не відповідає економічним можливостям переважної більшості населення України. Так, статистичні дані свідчать, що плата за ЖКП в 2015 р. зросла в середньому на 23,1 % проти з 2014 р. (табл. 6). Однак темп приросту номінального наявного доходу населення в 2015 р. був лише 12,5 %.

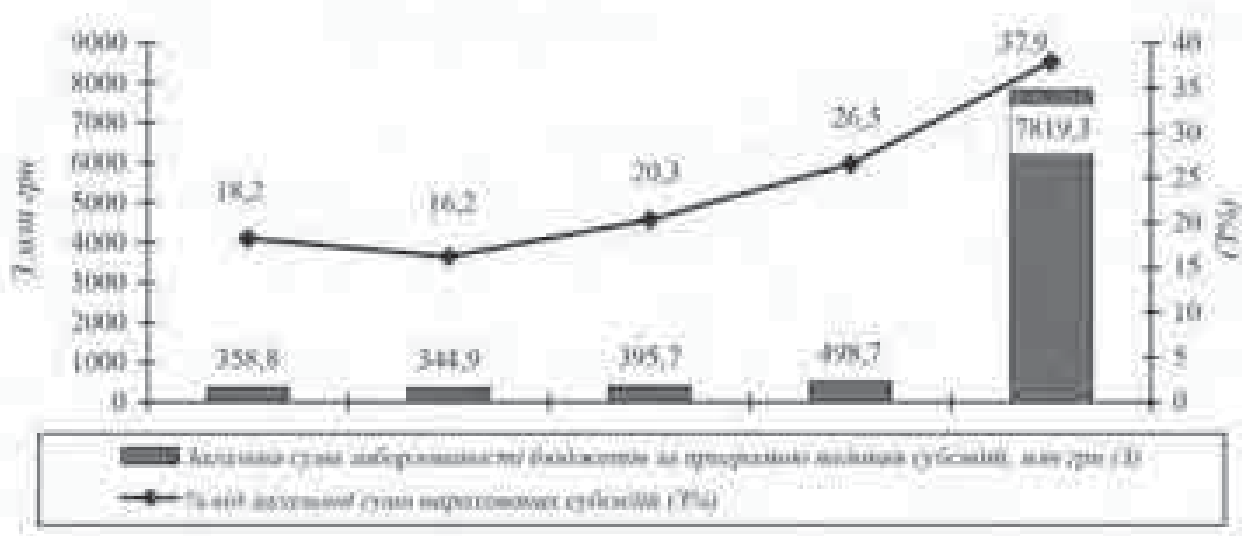


Рис. 3. Динаміка бюджетної заборгованості за програмою надання житлових субсидій в Україні, 2011–2015 рр. [3]

Таблиця 6

Динаміка показників оплати за ЖКП і доходів населення України у 2011–2015 рр.¹

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Надійшли кошти до системи ЖКП (загальної і окремої плати, млрд грн)	16,63	18,29	18,80	19,49	48,78
% до попереднього року	—	104,5	103,4	103,7	123,2
Надійшли дохід населення, % до попереднього року	114,2	116,2	109,9	105,8	112,7 (за III кв.)
Реальний зарплатний дохід населення, % до попереднього року	106,1	109,7	105,2	91,6	79,4 (за III кв.)

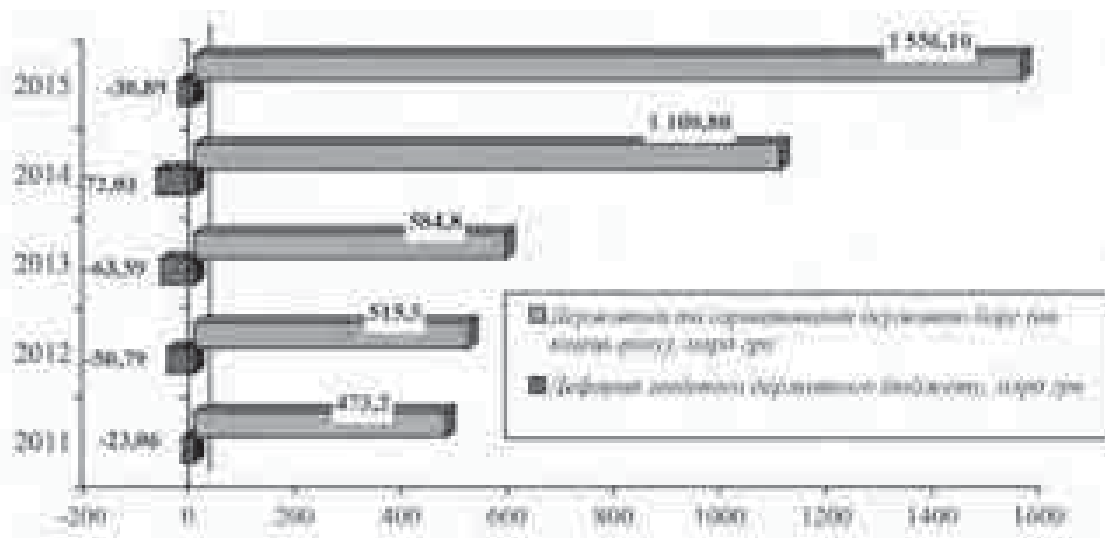


Рис. 4. Динаміка дефіциту зведеного державного бюджету, державного та гарантованого державного боргу, 2011-2015 рр. [4]

¹ Відповідно до оприлюдненої інформації прем'єр-міністром України дефіцит НАК «Нафтогаз України» більший від дефіциту державного бюджету (103 млрд проти 68 млрд грн).

Таблиця 7

Динаміка заборгованості населення за ЖКП, 2011–2015 рр.

Показник	2011	2012	% до попереднього року	2013	% до попереднього року	2014	% до попереднього року	2015	% до попереднього року
Заборгованість населення за ЖКП за всіма видами	11797,8	12650,4	107,5	12329,4	98,8	14507,9	117,4	6829,1	68,0
з них:									
• газопостачання	2179,7	2349,7	109,8	2033,8	93,1	2965,7	123,2	2148,7	83,8
• централізоване опалення і гаряче водопостачання	5725,8	6040,5	105,5	6085,2	100,7	7197,7	118,1	6692,2	93,0
• водопостачання та водовідведення	1789,9	1848,2	103,1	1876,1	100,5	2128,4	113,4	1997,7	93,9
• утримання будинків	2094,3	2144,6	107,0	2224,5	103,7	2497,1	112,0	2241,8	89,0
• інші види побутових послуг	118	257,4	144,6	399,8	120,4	383,9	123,9	271,5	69,6

Особливо показовим у контексті дослідження спроможності населення щодо оплати ЖКП є відносне зменшення реального наявного доходу, який у 2015 р. становив -26,6%. Тобто реальна платоспроможність населення у 2015 р. знизилася більш ніж на чверть порівняно з 2014 р. Отже, на жаль, можна констатувати, що темпи зростання плати за ЖКП абсолютно не відповідають темпам зростання як номінальних, так і реальних доходів населення України.

Більше того, суттєве зростання бюджетних видатків на надання житлових субсидій не є нормальним з погляду розбалансованості державного бюджету і заборгованості держави. Адже на тлі такого різкого зростання витрат на житлові субсидії зведений державний бюджет залишається розбалансованим (незважаючи на зниження рівня дефіцитності). Крім того, протягом 2011–2015 рр. істотно збільшився державний і гарантований державою борг (рис. 4).

Разом з тим викликає занепокоєння те, що житлові субсидії (за винятком тих, що надаються готівкою) перераховуються не громадянам, а підприємствам ЖКС, які надають відповідні послуги. Не секрет, що переважна більшість відповідних підприємств є в приватній власності. Тобто фактично кінцевим одержувачем субсидій є приватний бізнес, який переважно належить олігархії.

Крім того, досить суперечливою в чинному порядку надання субсидій є норма, згідно з якою сума субсидії, яку структурними підрозділами з питань соціального захисту населення було переказано на рахунки виконавців (виробників) ЖКП для оплати їх вартості в розмірі соціальних нормативів і яка не використана домогосподарством унаслідок економії споживання послуг, зараховується виконавцем (виробником) як оплата послуг, у тому числі обов'язкової

частки платежу домогосподарства, на наступні розрахункові періоди. Здавалося б, відповідна норма стимулює населення до економного споживання ЖКП. Насправді ж невизначеність у питанні можливості користуватись субсидією в разі неповного використання норми споживання ЖКП стимулює безвідповідальне споживання — використання надмірної кількості тепла та інших комунальних благ, формування своєрідних «запасів» оплачених, але неспожитих послуг на наступні періоди, в яких право на субсидію буде втрачено, а тарифи, зокрема на газопостачання, зростуть. Тобто, одним з негативних наслідків дії відповідної норми є низька відповідальність споживання ЖКП та поширення серед населення утриманських настроїв, статистичним підтвердженням чого є ліквідація заборгованості населення за газопостачання на користь переплати (табл. 7).

Невикористана сума субсидії «підвисає» на персональному рахунку споживача ЖКП в рахунок їх оплати в наступних періодах, що зумовлює значні переплати. За таких умов велика частина домогосподарств в Україні взагалі не оплачують ЖКП (переважно в частині газопостачання за наявності засобів обліку). Безумовно, така ситуація ненормальна як з погляду неефективного використання суспільних, у тому числі природних, ресурсів, так і з погляду поляризації суспільства. Адже фактично в Україні з'являється два полярних «класи» споживачів ЖКП, а саме ті, які платять їх вартість за підвищеними тарифами, і ті, які оплачують їх вартість частково або взагалі не платять. Отже, сьогодні з особливою гостротою постає проблема забезпечення соціальної відповідальності у споживанні житлово-комунальних послуг, зокрема з використанням програми житлових субсидій. Тому цілком підтримуємо ідею про те, що в

нових реаліях наголос треба переносити з відповідальності людини перед державою і суспільством на взаємну, консолідовану соціальну відповідальність усіх суб'єктів суспільства [5]. У зв'язку з цим вважаємо державу основним суб'єктом соціальної відповідальності за справедливе тарифоутворення у сфері ЖКП та використання фінансових компенсаційних механізмів. З цією метою необхідно посилити громадський контроль щодо економічної обґрунтованості підвищення тарифів, підвищити якість звітування органів влади за пошук інших можливостей збалансування інтересів у цій сфері, зокрема за допомогою економії витратання ресурсів, у тому числі завдяки модернізації відповідних послуг. Такий вектор відносин держави та населення у споживанні комунальних благ відповідає глибинній сутності соціально відповідальної взаємодії у суспільстві, найбільш узагальненим та водночас точним розумінням якої можна вважати відповідальність усіх суб'єктів громадянського суспільства за інтегровану суспільну корисність їхньої діяльності [6]. У цьому контексті важливим є етичне, соціально відповідальне споживання (з боку споживачів незалежно від можливих змін у призначенні субсидій), відповідальне надання послуг (з боку обслуговуючих організацій ФКС) та, головне, відповідальне формування тарифів, забезпечення їх економічної обґрунтованості та відповідності можливостям населення (з боку держави).

Висновки і пропозиції. Наявність програми надання житлових субсидій в Україні є чи не найважливішою складовою соціальної політики. Більшість ініційованих змін у порядку надання субсидій (урахування доходу без ПДФО, варіативність вибору періоду для розрахунку доходу, індивідуальний підхід до розрахунку обов'язкового відсотка платежу) є позитивними. Водночас суттєве обмеження підстав для відмови у наданні субсидій (у частині усунення вимог щодо реєстрації статусу безробітного працездатними членами домогосподарств, які не працюють; наявності у власності певних об'єктів рухомого та нерухомого майна; здавання в оренду нерухомості) стимулює тінізацію економічної діяльності та доходів. Суттєве зростання тарифів на ЖКП та лібералізація умов надання житлових субсидій спричинили суттєве зростання бюджетних видатків (у 2015 р. – 20,6 млрд грн). Проте такий патерналізм з боку держави не підтверджується фінансовими можливостями бюджету та фактично є популістським за його дефіцитності та збільшення зовнішніх запозичень. Разом з тим різке зростання плати за ЖКП в Україні абсолютно не відповідає динаміці як номінальних, так і реальних доходів населення. Тобто велика кількість громадян в Україні справді не спроможні оплачувати ЖКП за діючими тарифами. При цьому значна частина домогосподарств, реальний рівень життя яких є

належним, користується лібералізацією умов надання субсидій та одержує адресну соціальну допомогу. А це, у свою чергу, лише поглиблює кризові соціально-економічні явища (тінізація економіки, поляризація суспільства, зростання навантаження на бюджет та легальний сектор економіки, поширення утриманських настроїв). Тож таке підвищення тарифів на ЖКП є передчасним, адже не відповідає бюджетним можливостям та рівню доходів переважної частини населення. З метою приведення у відповідність тарифів на ЖКП реальним можливостям населення та держави необхідна перш за все політична воля уряду, для того щоб «переламати» наявну непрозору систему формування тарифів на ЖКП, а також розподілу газу власного виробітку на користь населення (100 %). Це відчутно здешевить тарифи на ЖКП, а отже, більше населення зможе їх оплачувати. Тобто лише після реалізації цих стратегічних змін у газовій сфері є сенс удосконалювати чинний порядок надання субсидій у контексті стимулювання детінізації доходів та зайнятості.

Перспективами наступних наукових розвідок є дослідження дальших змін у порядку надання житлових субсидій, макроекономічних показників їх призначення та фінансування у контексті інтересів та можливостей населення і держави.

Література

1. Закон України «Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» від 21.10.1995 (зі змінами і доповненнями) № 848.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення державних соціальних стандартів у сфері житлово-комунального обслуговування» від 06.08.2014 (зі змінами і доповненнями) № 409.
3. Експрес-випуск Державної служби статистики «Про надання населенню субсидій» (архів 2011–2015 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
4. Статистичні дані Міністерства фінансів України: державний та гарантований державою борг, показники виконання бюджету України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua/>
5. Колот А. М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 3. – С. 3–9.
6. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: монографія / О. А. Грішнова, Г. Ю. Мішук, О. О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2014. – С. 8.

Охоплення соціальною допомогою внутрішньо переміщених осіб як критерій ефективності заходів адаптації

Т. ПЕРЕГУДОВА

кандидат економічних наук

Інститут економіки та прогнозування НАН України
м. Київ

Проведене дослідження системи соціального захисту внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні доводить необхідність розробки комплексної оцінки його ефективності. У зв'язку з цим у статті обгрунтовано підхід до діагностики охоплення соціальною адресною допомогою ВПО, яка має стати структурним елементом моніторингу ефективності заходів щодо підтримки та соціальної реінтеграції зазначеної категорії людей. Виділено рівні, за якими пропонується оцінювати показники охоплення, значення, за якими показують спрямованість допомоги, масштаби фільтрації, участі та виключення.

Проведенное исследование системы социальной защиты ВПЛ в Украине доказывает необходимость разработки комплексной оценки её эффективности. В связи с этим в статье обоснован подход к диагностике охвата социальной адресной помощью ВПЛ, которая должна стать составляющей мониторинга эффективности мероприятий по поддержке и социальной реинтеграции данной категории людей. Выделены уровни, по которым предлагается оценивать показатели охвата, значения, по которым указывают направленность помощи, масштабы фильтрации, участия и исключения.

The study of the social protection of IDPs in Ukraine proves the need to develop a comprehensive assessment of its effectiveness. In the article the diagnostic approach to social inclusion through targeted IDP. Model diagnostics has become a structural element of monitoring the effectiveness of measures to support and social reintegration of these people. Highlighted level, which is proposed to evaluate indicators of coverage. Value indicators show the direction of assistance, the scale of filtration, participation and exclusion.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, адаптація, інтеграція, соціальна адресна допомога, ефективність, моніторинг, рівні охоплення соціальною допомогою, соціально-трудова залучення.

Постановка проблеми. Наслідком збройного конфлікту на Донбасі стало формування такої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи (ВПО), і це потребує розробки заходів з їх соціальної адаптації та інтеграції в регіонах-реципієнтах. За даними структурних підрозділів соціального захисту населення за період з 2014 до 2016 рр. взято на облік 1 786 486 переселенців або 1 446 104 сімей з Донбасу і Криму [1]. Визнання керівних принципів ООН з питання переміщення осіб усередині країни, які були сформовані як відповідь на збільшення масштабів даного явища у світі, має стати базисом формування інституціонального середовища забезпечення прав і свобод ВПО в Україні. На соціальне залучення ВПО спрямовані дії Міністерства соціальної політики України, Міністерства молоді та спорту України, Державної служби зайнятості України, Державного агентства з питань відновлення Донбасу, Громадської ініціативи «Відновлення Донбасу», БФ «Восток-

SOS», ГО «Донбас СОС», ГО «КримSOS» тощо. Слід сказати, що з метою вирішення питання їх соціальної інтеграції в Україні було ухвалено низку нормативно-правових документів, спрямованих на їх соціальну адаптацію та реінтеграцію, працевлаштування, соціальний захист, поновлення соціальних виплат, пенсій тощо.

Серед структурних елементів соціального захисту ВПО немаловажну роль щодо адаптації відіграє соціальна допомога, умови надання якої регламентуються постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг» [2]. Незважаючи на те що обсяги відповідного фінансування в 2015 р. становили 3,3 млрд грн, а з початку 2016 р. – 1,65 млрд грн [1; 3, с. 45], постає питання ефективності її надання. Вивчення європейських практик з питань соціального захисту населення

Таблиця 1

Рівень охоплення соціальною допомогою ВПО за 2014–2016 рр. накопичувально

Показник	Формула розрахунку	Станом на 30.12.2014	Станом на 30.12.2015	Станом на 21.06.2016
1. Кількість сімей, зареєстрованих в управлінні праці та соціального захисту населення за місцем проживання і оформлених статуту ВПО	—	962210	1325902	1446104
2. Кількість сімей, які звернулись за призначенням грошової допомоги	—	241108	683390	689568
2.1. Кількість сімей, яким призначено соціальну допомогу	—	211158	638379	628900
2.2. Кількість сімей, яким не призначено соціальної допомоги	—	31950	45011	60668
3. Частка сімей, що звернулись та призначили соціальну допомогу у загальній чисельності зареєстрованих, %	$\frac{\text{рядок 2}}{\text{рядок 1}} \cdot 100$	43,24	51,56	61,50
4. Частка сімей, що не звернулись за соціальною допомогою, у загальній чисельності зареєстрованих, %	$\frac{(\text{рядок 1}) - (\text{рядок 2})}{\text{рядок 1}} \cdot 100$	56,76	48,44	38,50
5. Рівень охоплення соціальною допомогою, %	—	—	—	—
— до кількості сімей, що зареєстровані як ВПО	$\frac{\text{рядок 2.1}}{\text{рядок 1}} \cdot 100$	17,50	48,10	57,32
— до кількості сімей, що звернулись за соціальною допомогою	$\frac{\text{рядок 2.1}}{\text{рядок 2}} \cdot 100$	86,80	93,41	93,20
6. Рівень неохоплення соціальною допомогою, %	—	—	—	—
— до кількості сімей, що зареєстровані як ВПО	$\frac{\text{рядок 2.2}}{\text{рядок 1}} \cdot 100$	5,60	3,40	4,18
— до кількості сімей, що звернулись за соціальною допомогою	$\frac{\text{рядок 2.2}}{\text{рядок 2}} \cdot 100$	13,14	6,60	6,80

Наведено та розраховано за даними [1; 3, с. 41; 9, с. 51].

дає підстави стверджувати, що оцінити ефективність можна за рівнем охоплення допомогою, масштабами відсіву та за досягненням соціальних екстерналій у вигляді запобігання соціальному відторгненню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ознайомлення з науковими публікаціями доводить підвищений інтерес до питання соціальної адаптації та інтеграції ВПО. Так, присвячуючи дослідження пошуку адекватних механізмів вирішення проблем ВПО, О. Непомнящий формує підходи до створення комплексної моделі надання допомоги ВПО в Україні [4]. Нормативні аспекти визначення ВПО та гарантії захисту їх прав у різних сферах життя висвітлюють у своїх працях І. Козинець [5], В. Устименко [6] та інші автори. Соціальну інтеграцію й адаптацію ВПО у контексті захисту їхніх соціально-економічних прав досліджують науковці відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Інституту економіки та прогнозування НАН України [7].

Водночас, незважаючи на певний інтерес наукової спільноти до проблем ВПО, аналіз ефективності системи соціальної адресної допомоги ВПО недостатньо висвітлений у науковій літературі. Зазначене вплинуло на постановку **мети статті** — розробка методичних підходів до оцінювання охоплення ВПО соціальною адресною допомогою як критерію ефективності заходів їх інтеграції, адаптації та підґрунтя вдосконалення їх соціального захисту. Дана мета відповідає п. 7 постанови Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1094 «Про затвердження комплексної державної програми щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року»: створення системи моніторингу та оцінювання ефективності заходів щодо інтеграції, соціальної адаптації та захисту переселених громадян на національному та регіональному рівні [8].

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи із твердження, що одним з індикаторів ефективності соціальних програм адаптації й реінтеграції ВПО є рівень охоплення соціальною адресною допомогою, проаналізуємо масштаби охоплення (відсіву) за такими показниками: кількість сімей, зареєстрованих в управлінні праці та соціального захисту населення за місцем проживання з одержанням статуту ВПО; кількість сімей, які звернулись за призначенням грошової допомоги (включає кількість сімей, яким призначено соціальну допомогу, та кількість сімей, яким не призначено соціальної допомоги); частка сімей, що звернулись (не звернулись) за призначенням соціальної допомоги, у загальній чисельності зареєстрованих; рівень охоплення (неохоплення) соціальною допомогою. Детальна інформація за 2014–2016 рр. наведена в табл. 1.

За даними табл. 1 рівень незвернення ВПО за соціальною допомогою становить 38,50 %; рівень охоплення соціальною допомогою відносно кількості сімей, що зареєстровані як ВПО, – 57,32 %, відповідно, неохоплення – 4,18 %. Згідно з наведеними даними частка осіб, які одержують соціальну допомогу, відносно кількості сімей, що зареєстровані як ВПО, є незначною з тенденцією до зростання з 37,56 % у 2014 р. до 57,32 % у 2016 р. Майже всім, хто звернувся за соціальною допомогою, її призначено, і тенденція в даному разі позитивна (з 86,86 % у 2014 р. до 93,20 % у 2016 р.), що говорить про знання норм з даного питання.

Для дослідження процесу фільтрації звернімося до п.п. 6 і 7 Порядку надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, у тому числі на оплату житлово-комунальних послуг, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1.10.2014 № 505, згідно з якими грошова допомога не призначається, у разі коли:

- будь-хто з членів сім'ї має у власності житлове приміщення, розташоване в регіонах, інших ніж тимчасово окупована територія України, райони проведення антитерористичної операції та населені пункти, що розташовані на лінії зіткнення;

- будь-хто з членів сім'ї має на депозитному банківському рахунку кошти в сумі, що перевищує 10-кратний розмір прожиткового мінімуму, установленого для працездатних осіб;

- якщо у складі сім'ї, якій призначено грошову допомогу, є особи працездатного віку (крім громадян, що доглядають за дітьми до досягнення ними трирічного віку; громадян, які доглядають за дітьми, що потребують догляду протягом часу, визначеного у медичному висновку лікарсько-консультативної комісії, але не більш як до досягнення ними шестирічного віку; громадян, які мають трьох

і більше дітей віком до 16 років і доглядають за ними; громадян, які доглядають за інвалідами I групи або дітьми-інвалідами віком до 18 років, або інвалідами I чи II групи внаслідок психічного розладу, або особами, які досягли 80-річного віку; а також фізичних осіб, які надають соціальні послуги, та студентів денної форми навчання), які не працевлаштувалися, у тому числі за сприянням державної служби зайнятості, або перебувають у трудових відносинах з роботодавцями на тимчасово окупованій території України, у районах проведення антитерористичної операції чи населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення, але фактично не працюють, протягом двох місяців з дня призначення виплати грошової допомоги, її розмір для працездатних членів сім'ї на наступні два місяці зменшується на 50 %, а на наступний період – припиняється [2].

У процесі фільтрації за нормативно-правовими вимогами відсіялась майже половина сімей – 42,68 % (100 % – 57,32 %), які фактично є ВПО та потребують соціального захисту і допомоги. У зв'язку з затвердженням постанови від 8 червня 2016 р. № 365 «Деякі питання здійснення соціальних виплат внутрішньо переміщеними особам» рівень охоплення буде знижено через перевірку відповідності перебування ВПО за адресою, зазначеною в довідці ВПО [10]. Проте питання фіктивного проживання ВПО є доволі болючим: посилення жорсткості норм надання соціальної допомоги в такій редакції за умов недосконалості державних програм забезпечення житлом та заходів зі сприяння виїзду з АТО формує проблему соціального відторгнення даних осіб.

Слід зазначити, що серед недоліків дослідження рівня соціальної адаптації та інтеграції ВПО є невеликий обсяг систематичної інформації щодо відповідності соціальних послуг справжнім потребам ВПО, що заважає об'єктивно оцінювати ефективність соціальної допомоги зазначеній категорії осіб. Так, статистичним обліком охоплена тільки та чисельність ВПО, яка зареєстрована в управлінні праці та соціального захисту населення, що зменшує масштаби осіб на рівні розпізнання прав та гарантій.

Ще одним проблемним аспектом даного аналізу є подання Міністерством соціальної політики України інформації стосовно до родини, а не кількості ВПО, що унеможливорює виокремлення цільових груп одержання соціальної допомоги (хто саме становить найбільшу частку бенефіціарів за працездатністю/непрацездатністю, віком, статтю, освітою тощо). Одночасно інформація надається накопичувально без відстеження хвиль внутрішньої міграції внаслідок антитерористичної операції на сході України.

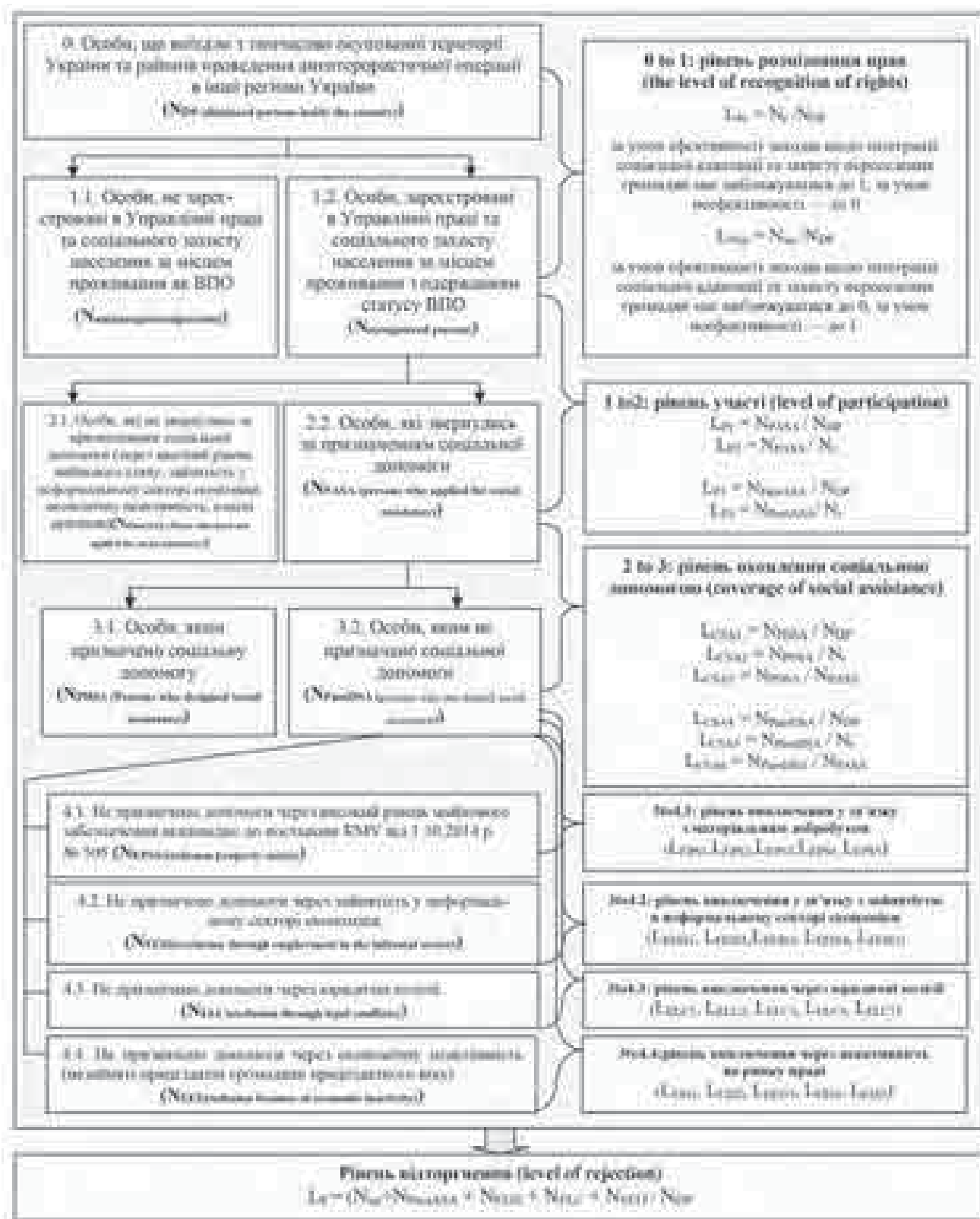


Рис. 1. Модель діагностики охоплення соціальною адресною допомогою ВПО

Примітка: розроблено автором на основі постанови Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг та затвердженого порядку її надання».

На наш погляд, розробка заходів з підвищення ефективності соціальної адаптації ВПО має ґрунтуватися на системі періодичного збору, узагальнення й аналізу повної та вірогідної інформації щодо розпізнання прав, участі в системі соціального захисту, охоплення соціальною допомогою для оперативної діагностики, прийняття відповідних управлінських рішень в інтересах підвищення соціальної інклюзії та зниження рівня відторгнення ВПО. Це потребує формування відповідного методичного підходу, що пов'язано з вирішенням завдань інтеграції зазначеної категорії населення. У зв'язку з цим нами запропонована модель діагностики охоплення соціальною адресною допомогою ВПО (рис. 1). Надамо пояснення до даної моделі. Так, з числа тих, хто виїхав з зони АТО, не всі зареєстровані в управлінні праці та соціального захисту населення за місцем проживання. Тому ми пропонуємо виділяти рівень «0 to 1: рівень розпізнання прав (the level of recognition of rights)», у межах якого слід розраховувати частку зареєстрованих осіб у загальній чисельності осіб, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України (LN_r), та частку незареєстрованих осіб (LN_{un}) (див. рис. 1). За умов ефективності заходів щодо інтеграції, соціальної адаптації та захисту переселених громадян значення LN_r має наближуватися до 1, за умов неефективності — до 0. Водночас LN_{un} за умов ефективності заходів щодо інтеграції, соціальної адаптації та захисту переселених громадян має наближуватися до 0, за умов неефективності — до 1.

Як показує практика, серед зареєстрованих ВПО не всі звертаються за призначенням соціальної допомоги, що пов'язано з високим рівнем майнового стану, зайнятістю в неформальному секторі економіки, економічною неактивністю, власними причинами. Це обумовлює виділення рівня «1 to 2: рівень участі (level of participation)», у межах якого пропонується розраховувати частку осіб, які звернулись за призначенням соціальної допомоги в загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території (LP₁), та в чисельності зареєстрованих в управлінні праці та соціального захисту (LP₂):

$$LP_1 = N_{PASA} / N_{DP}; \quad (1)$$

$$LP_2 = N_{PASA} / N_r. \quad (2)$$

Одночасно на даному рівні пропонується відстежувати частку осіб, які не звернулись за призначенням грошової допомоги, у загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території (LP₃), та в чисельності зареєстрованих в управлінні праці та соціального захисту (LP₄):

$$LP_3 = N_{PnotASA} / N_{DP}; \quad (3)$$

$$LP_4 = N_{PnotASA} / N_r. \quad (4)$$

У даному разі слід зазначити, що чим більші витрати, пов'язані з призначенням соціальної допомоги, тим

більший масштаб відсіву та менші розміри соціальної допомоги. Збільшують трансакційні витрати постійні черги (уникнути яких можна завдяки розвитку електронної реєстрації), необхідність постійного перебування за місцем реєстрації, зазначеним у довідці (відповідно до постанови КМУ від 8 червня № 365).

Розглядаючи дальший відсів ВПО від соціальної допомоги, звернімо увагу на той факт, що серед осіб, що звернулися за призначенням соціальної допомоги, є частка таких, яким відмовлено в її одержанні, — рівень «2 to 3: рівень охоплення соціальною допомогою (coverage of social assistance)». У межах даного етапу діагностики пропонується розраховувати частку осіб, яким призначено соціальну допомогу, у загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території (LCSA₁), у чисельності зареєстрованих осіб (LCSA₂) та серед осіб, які звернулись за призначенням соціальної допомоги (LCSA₃):

$$LCSA_1 = N_{PDSA} / N_{DP}; \quad (5)$$

$$LCSA_2 = N_{PDSA} / N_r; \quad (6)$$

$$LCSA_3 = N_{PDSA} / N_{PASA}. \quad (7)$$

Відповідним способом розраховується частка осіб, яким не призначено соціальної допомоги:

$$LCSA_4 = N_{PnotDSA} / N_{DP}; \quad (8)$$

$$LCSA_5 = N_{PnotDSA} / N_r; \quad (9)$$

$$LCSA_6 = N_{PnotDSA} / N_{PASA}. \quad (10)$$

Масштаби фільтрації на даному рівні залежать від строгості критеріїв визначення права на допомогу та дискреційних повноважень адміністраторів.

Ґрунтуючись на нормах постанови № 505 щодо причин відмови в наданні соціальної допомоги, сформовано рівні виключення: «3 to 4.1», «3 to 4.2», «3 to 4.3», «3 to 4.4».

На рівні «3 to 4.1: рівень виключення за матеріальним добробутом» слід розраховувати такі показники: частку осіб, яким не призначено соціальної допомоги через високий рівень майнового забезпечення, у загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території (LEPS₁), у чисельності зареєстрованих осіб (LEPS₂), серед осіб, які звернулись за призначенням соціальної допомоги (LEPS₃), та в чисельності осіб, яким не призначено соціальної допомоги (LEPS₄):

$$LEPS_1 = N_{EPSI} / N_{DP}; \quad (11)$$

$$LEPS_2 = N_{EPSI} / N_r; \quad (12)$$

$$LEPS_3 = N_{EPSI} / N_{PASA}; \quad (13)$$

$$LEPS_4 = N_{EPSI} / N_{PnotDSA}. \quad (14)$$

У межах рівня «3 to 4.2: рівень виключення за зайнятістю в неформальному секторі економіки» виділено частку осіб, яким не призначено соціальної допомоги через зайнятість у неформальному секторі, у загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території (LEEIS₁), у чисельності зареєстрованих осіб (LEEIS₂), серед осіб, які звернулись за призначенням соціальної допомоги (LEEIS₃), та в чисельності осіб, яким не призначено соціальної допомоги (LEEIS₄):

$$LEEIS1 = N_{EEIS} / N_{DP}; \quad (15)$$

$$LEEIS2 = N_{EEIS} / N_r; \quad (16)$$

$$LEEIS3 = N_{EEIS} / N_{PASA}; \quad (17)$$

$$LEEIS4 = N_{EEIS} / N_{PnotDSA}. \quad (18)$$

На рівні «3 to 4.3: рівень виключення через юридичні колізії» має встановлюватися частка осіб, яким не призначено соціальної допомоги через юридичні колізії (наприклад, місце роботи та проживання різні, що буває в разі дистанційної зайнятості, втрати та відновлення документів тощо), у загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території ($LELC1$), у чисельності зареєстрованих осіб ($LELC2$), серед осіб, які звернулись за призначенням соціальної допомоги ($LELC3$) та в чисельності осіб, яким не призначено соціальної допомоги ($LELC4$):

$$LELC1 = N_{ELC} / N_{DP}; \quad (19)$$

$$LELC2 = N_{ELC} / N_r; \quad (20)$$

$$LELC3 = N_{ELC} / N_{PASA}; \quad (21)$$

$$LELC4 = N_{ELC} / N_{PnotDSA}. \quad (22)$$

На рівні «3 to 4.4: рівень виключення через неактивність на ринку праці» аналогічно попереднім рівням виділено частку осіб, яким не призначено соціальної допомоги через незайнятість, у загальній чисельності осіб, що виїхали з окупованої території ($LEE11$), у чисельності зареєстрованих осіб ($LEE12$), серед осіб, які звернулись за призначенням соціальної допомоги ($LEE13$) та в чисельності осіб, яким не призначено соціальної допомоги ($LEE14$):

$$LEE11 = N_{EEI} / N_{DP}; \quad (23)$$

$$LEE12 = N_{EEI} / N_r; \quad (24)$$

$$LEE13 = N_{EEI} / N_{PASA}; \quad (25)$$

$$LEE14 = N_{EEI} / N_{PnotDSA}. \quad (26)$$

Як результат діагностики є визначення рівня відторгнення ВПО (див. рис. 1) в чисельнику формули: сума чисельності осіб, не зареєстрованих в Управлінні праці та соціального захисту населення за місцем проживання як ВПО (N_{un} (unregistered persons)), чисельності осіб, які не звернулись за призначенням соціальної допомоги ($N_{PnotASA}$ (Those who have not applied for social assistance)), чисельності осіб, яким не призначено допомогу через зайнятість у неформальному секторі економіки (N_{EEIS} (exclusion through employment in the informal sector)), чисельності осіб, яким не призначено допомогу через юридичні колізії (N_{ELC} (exclusion through legal conflicts)), чисельності осіб, яким не призначено допомогу через економічну неактивність (незайняті працездатні громадяни працездатного віку) (N_{EEI} (exclusion because of economic inactivity)); у знаменнику – загальна кількість осіб, що виїхали з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України (N_{DP} (displaced persons in side the country)). Слід наголосити на тому, що в даних розрахунках не враховується частина ВПО, яким не призначено соціальну допомогу

через майновий стан, оскільки даний чинник відповідає соціальному залученню. Відповідальними за надання інформації за запропонованою моделлю діагностики мають бути районні управління праці і соціального захисту, Міністерство соціальної політики України.

Даний підхід до дослідження охоплення соціальною адресною допомогою ВПО дасть можливість: визначити рівень відсіву на кожному рівні, масштаби чого доводитимуть проблемні аспекти щодо справедливості принципів фільтрації претендентів на допомогу та відповідність критеріїв відсіву зазначеній меті соціальної допомоги; визначити категорію осіб, яка більшою мірою охоплена (не охоплена) соціальною допомогою, та наскільки система соціального захисту здатна досягнути найбільш вразливу категорію ВПО; оцінити активність ВПО в захисті своїх прав на допомогу; подати більш реалістичну картину щодо інтеграції ВПО; сформувати підґрунтя для вдосконалення системи соціального захисту ВПО. Одним з основних напрямів удосконалення системи соціального захисту ВПО, на наш погляд, є зорієнтованість на соціальну інтеграцію та зниження рівня бідності, що потребує відповідності мети соціальної адресної допомоги та критеріїв відсіву. Так, ключова мета даної допомоги – оплата комунальних послуг, що не узгоджено із засобами її обмеження, зазначеними в чинній редакції постанови Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505.

Вважаємо, що у формуванні системи соціального захисту ВПО слід зважати на принцип стимулювання їх до соціально-трудової інтеграції завдяки створенню умов для одержання соціальної допомоги.

У системі соціальної допомоги важливе значення набуває обґрунтування доцільного її розміру. Порівняння України з іншими країнами, які пережили подібні конфлікти, демонструє доволі низький рівень соціальної допомоги в нашій країні (табл. 2)

У даному разі варто зауважити, що за умов строгості дискреційних повноважень і низького рівня соціальної допомоги без розробки заходів соціального залучення формується інституціональна пастка – юридичне обмеження допомоги без створення умов її одержання та як наслідок – низький рівень охоплення ВПО соціальною допомогою та збільшення масштабів відторгнення.

Серед заходів удосконалення надання соціальної допомоги ВПО назвемо спрощення адміністративних процедур завдяки запровадженню електронної черги, збір і систематизацію більш якісних емпіричних даних з питань соціальної адаптації та інтеграції ВПО. Одночасно з наведеною раніше моделлю діаг-

Таблиця 2

Розмір соціальної допомоги ВПО в країнах з подібним конфліктом

Країна	Розмір допомоги
Україна	Згідно з п. 3 Порядку надання адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, у тому числі на оплату житлово-комунальних послуг, затвердженого (встановлено Кабінетом Міністрів України від 1.10.2014, № 505, грошова допомога діючим особам, які перебувають на території, призначається на сім'ю та виплачується одному з її членів за умови надання письмової згоди державній формі про видачу грошової допомоги цій особі від інших членів сім'ї (сіди) — умовно-оцінний представник сім'ї у такому розпорядку: для непрацездатних осіб (залежних, дітей) — 884 гривні (35,62 дол. США)* на одну особу (сіди сім'ї); для інших осіб — прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність; для працездатних осіб — 442 гривні (17,81 дол. США)* на одну особу (сіди сім'ї). Загальна сума допомоги на сім'ю розподіляється як сума розмірів допомоги на кожного члена сім'ї та не може перевищувати 2400 гривень (96,72 дол. США)*
Австралія	У межах республіканської програми фінансування чужинців і об'єднаних переселенців у 2010 р. виплачується 871 дол. США на особу, у 2011 р. — 910, а у 2012 р. — 1400 дол. США. У структурі державного бюджету дані суми витрат становлять приблизно 3%, що є найвищим показником у світі
Група	Щомісячні виплати переміщеним особам у Грузії становили 28 лари (близько 12 євро), якщо жодна країнина у приватному секторі, і 22 лари (близько 9 євро), якщо вони розміщені в колективному центрі. Місячні колективні центри одержують також допомогу на оплату комунальних послуг — 10,2 лари (4,5 євро) у Тбілісі і 5 лари (2,2 євро) у регіонах. У 2013 р. значатимого програми надання грошової допомоги найбільшій групі осіб з числа ВПО
Молдова	У Молдові надається ряд інших економічних матеріальних допомог, виплата допомоги на зарплату (30 руб. на місяць), допомоги у разі безробіття на ринку мінімальної зарплати (400 руб.) були запроваджені матеріальні стимули переселенців (включаючи матеріальні — разові грошові допомоги в розмірі 5 тис. руб. на сім'ю плюс по 1 тис. на кожного її члена

* — конвертовано за курсом НБУ України.
Джерела: [2; 11, с. 11, 18, 21.]

ностики охоплення соціальною адресною допомогою ВПО пропонуємо провадити системне оцінювання за такими напрямками:

➤ дослідження потреб, трудових мотивів ВПО, вивчення ставлення роботодавців до трудового залучення ВПО, ставлення приймаючих громад (оцінка ставлення колег, дослідження дискримінації/недискримінації); дослідження причин непрацевлаштування ВПО;

➤ економічна активність ВПО, у т. ч. відповідно до попередньо набутого професійного статусу, як результативність соціальних програм у сфері праці (рівень економічної активності та зайнятості ВПО за віком, рівнем освіти, професійними групами, посадами; рівень неформальної зайнятості ВПО; рівень безробіття ВПО; навантаження ВПО на одного працівника з приймаючої громади, у т. ч. у структурі зайнятого та безробітного населення; чисельність ВПО, які працюють в умовах вимушеної неповної зайнятості).

На нашу думку, для посилення процесу інтеграції ВПО соціальну адаптацію ВПО доцільно досліджу-

вати за такими видами: за сферами вияву [психологічна, соціальна (житло, об'єкти соціальної інфраструктури), трудова, професійна, освітня]; за рівнем інтеграції (активна, пасивна); за соціально-родинними зв'язками [особистісний рівень (виїхали та адаптувалися тільки окремі члени родини), рівень родини (виїхала та адаптувалася вся родина)]; за завершеністю процесу адаптації (повна, часткова, дезадаптація).

Висновки. Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що навіть за мізерності інформації простежується низький рівень охоплення ВПО соціальною адресною допомогою. Формування сприятливого інституціонального середовища інтеграції ВПО має ґрунтуватися на комплексній системі інформації щодо ефективності соціального захисту, складовою якого є соціальна допомога. У зв'язку з цим запропоновано модель діагностики охоплення соціальною адресною допомогою ВПО, яка вміщує рівні розпізнання прав, участі, охоплення допомогою, виключення та відторгнення, масштаби фільтрації, значення показників, за якими демонструва-

тимуть додержання (недодержання) принципів соціального захисту. Системне оцінювання за запропонованими напрямками сприятиме формуванню інформаційного базису для посилення соціального захисту ВПО.

Незважаючи на низку нормативно-правових актів, які було ухвалено як основу для забезпечення прав і свобод ВПО, система соціального захисту останніх залишається недосконалою. Для посилення стимулювальної функції соціальної інтеграції ВПО розмір допомоги має бути підвищений з одночасним зобов'язанням участі в соціальних програмах з питань соціально-трудової інтеграції з дальшим скасуванням преференцій бенефіціара. Реалізація даного підходу можлива завдяки розвитку співпраці між інститутами зайнятості населення та соціального захисту, інститутів соціального кредитування, пільг, і саме цьому буде присвячено наступні публікації.

Література

1. Обліковано 1 786 486 переселенців [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/public/article?art_id=190488&cat_id=107177
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/505-2014-%D0%BF>
3. Соціальний звіт за 2015 рік / Міністерство соціальної політики України. — 61 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/public/category?cat_id=160211
4. Непомнящий О. М. Теоретичні підходи до створення комплексної моделі надання допомоги внутрішньо переміщеним особам в Україні [Електронний ресурс] / О. М. Непомнящий // Теорія та практика державного управління. — 2016. — № 1(52). — С. 1–6. — Режим доступу : <http://www.kbupa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2016-1/doc/1/05.pdf>
5. Козинець І. Г. Міжнародні стандарти захисту та соціальної допомоги внутрішньо переміщеним особам [Електронний ресурс] / І. Г. Козинець, Л. В. Шестак // Молодий вчений. — 2014 — № 12(15). — Груд. — С. 258–261. — Режим доступу : <http://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/6073>
6. Правове забезпечення підприємницької активності внутрішньо переміщених осіб / під заг. ред. В. А. Устименка ; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. — Чернівці : Десна Поліграф, 2015. — 152 с.
7. Балакірева О. М. Ключові аспекти соціальної інтеграції і адаптації внутрішньо переміщених осіб у контексті захисту їх соціально-економічних прав / О. М. Балакірева // Стан дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб в Україні (підсумки 2014–2015 рр.) : матеріали Національного форуму (17 грудня 2015 р.).
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1094 «Про затвердження комплексної державної програми щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1094-2015-%D0%BF>
9. Соціальний звіт за 2014 рік / Міністерство соціальної політики України. — 61 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/public/category?cat_id=160211
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 8.06.2016 № 365 «Деякі питання здійснення соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/365-2016-%D0%BF>
11. Малиновська О. А. Шляхи вирішення проблеми внутрішніх переміщених осіб: деякі уроки із зарубіжного досвіду [Електронний ресурс]/О. А. Малиновська— Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/migrac_probl-a598d.pdf

Вияв духовних, матеріальних і суспільних засад перетворення соціально-трудових відносин

В. КОВАЛЬОВ

доктор економічних наук

Українська інженерно-педагогічна академія

м. Харків

Розкрито матеріальні, духовні й суспільні засади перетворення соціально-трудових відносин у контексті людської цивілізації й соціалізації капіталістичного способу виробництва. Сформульовано закон людського розвитку, розроблено методологію кількісної оцінки міри вияву соціально-трудових і суспільних відносин, визначено основні важелі регулювання соціальних суперечностей між працею і капіталом.

Раскрыты материальные, духовные и общественные основы преобразования социально-трудоовых отношений в контексте человеческой цивилизации и социализации капиталистического способа производства. Сформулирован закон человеческого развития, разработана методология количественной оценки меры выражения социально-трудоовых и общественных отношений, выявлены основные рычаги регулирования социальных противоречий между трудом и капиталом.

Material, spiritual and social basis for the transformation of social and labour relations are revealed in the context of human civilization and socialization of the capitalist mode of production. The law of human development is formulated, the methodology of quantitative estimation of the degree of expression of social and labour and public relations is developed, the basic levers of regulation of social contradictions are exposed between labour and capital.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, закони розвитку, цивілізація, перетворення, наука, релігія, товариство, людство, матеріалізм, духовність.

Постановка проблеми. Дослідження праці та її ролі у формуванні суспільних відносин, яке здійснюється нами вже понад 60 років, привело до висновку про те, що сутність соціально-трудоових відносин в історичному аспекті доцільно розглядати в плані не стільки їх розвитку або формування, скільки кардинального перетворення соціально-суспільної компоненти самої праці з орієнтацією на перспективу. Такий методологічний підхід дозволяє розкрити природу і роль цієї економічної категорії у процесі циклічного розвитку людської цивілізації, розуміючи під циклічністю зміну економічних формацій. А це також дає можливість оцінювати соціально-трудоові відносини як ланку в ланцюзі перетворення виробничої функції людської праці на функцію духовного вдосконалення людини як фізичної особи з генетично визначеною суспільною орієнтацією. Дана обставина набуває нині особливої ваги, адже економічна наука й на стику тисячоліть не змогла з достатньою чіткістю визначитися ні з багатогранністю оцінки цієї категорії, ні з її історичною місією в розвитку людської цивілізації і формаційних процесів.

Отже, актуальність досліджень із цієї тематики і на національному рівні, і у світовому масштабі не тільки не знижується, а навпаки, невпинно зростає.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Безсумнівно, у світовій економічній літературі є розуміння сутності й ролі соціально-трудоових відносин у перетворенні громадських засад, проте з-поміж учених не досягнуто єдності поглядів на цю проблему, незважаючи на те що її розв'язанню присвятили свої розробки багато авторитетних іноземних і вітчизняних авторів. Це насамперед такі класики економічної думки, як А. Сміт, Т. Мальтус, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. С. Милль, Г. Спенсер, А. Маршалл, С. Струмлілін та інші, які пов'язували соціальні процеси з економічними підвалинами суспільства.

Сучасні українські, а також російські вчені, такі як Р. Колосова, Б. Генкін, А. Гальчинський, А. Колот, О. Грішнова, Д. Богиня, М. Кім та інші, досліджуючи характер соціально-трудоових відносин, одностайні в думці про те, що в процесі еволюції капіталістичного способу виробництва можливе нівелювання суперечностей між працею й капіталом на основі таких інструментів, як соціальний діалог, соціальний договір, соціальне партнерство та ін. Підтвердження цьому знаходимо й у Доповіді про людський розвиток за період 1990–2015 рр., опублікованій з приводу виконання Програми людського розвитку ООН (ПРООН). Проте деякі дослідники небезпідставно сумніваються в тому, що подібними інструментами можна радикально впливати на усунення суперечностей між працею і капіталом. Так, наприклад,

А. Митрофанова вважає, що дієвість соціального партнерства знижується внаслідок прагнення супротивних класів обстоювати власні соціально-економічні інтереси [1, с. 227–235]. Водночас А. Колот пише, що розвиток соціального партнерства навіть у найдосконаліших його формах повністю не вирішує проблем протистояння різних соціальних сил [2, с. 26–28].

Однак і заперечувати ролі соціального партнерства в перетворенні соціально-трудових і суспільних відносин неможливо. Тому, на нашу думку, глибина розуміння трансформаційних соціальних процесів полягає в площині вияву матеріальних, духовних і суспільних засад у процесі еволюції людської цивілізації, досягнення її перманентних цілей і єднання зусиль людства, науки і релігії.

Метою цієї статті є з'ясування можливостей радикального перетворення соціально-трудових відносин, що відповідають вимогам об'єктивного закону суспільного людського розвитку, акцентуючи увагу на ключових чинниках, що визначають їх суспільний характер.

Виклад основного матеріалу. Необхідно усвідомлювати, що вся історія людства — це свідчення його тривалої й тернистої еволюції, кінцевою метою якої в ідеалі є формування суспільства з високим рівнем матеріального буття, духовності й суспільної свідомості, базованих на принципах справедливості, добра і людяності.

Наша переконаність у істинності подібного погляду ґрунтується на досягненнях науки, релігії і практики життєдіяльності людей. Виходячи з цього міра участі кожної людини в досягненні згаданої мети як історично визначеної місії обумовлюється громадською необхідністю, особистими психофізіологічними і соціальними потребами, вродженими й надбаними здібностями до праці. Мета ж існування людства є першим і головним елементом, що визначає сутність об'єктивного закону суспільного розвитку, а другим елементом є засіб досягнення цієї мети. Тож, на наш погляд, об'єктивним законом розвитку людства можна вважати формування суспільства з високим рівнем духовності й суспільної свідомості, базованого на принципах справедливості, добра і людяності, на основі суспільних продуктивних сил, здатних забезпечити високий рівень матеріального буття людей і їх спрямування до пізнання істини.

Переконані, що визнання цього закону світовою спільнотою дозволить установити історичну неминучість трансформації соціально-трудових, а отже, і суспільних відносин у процесі розвитку посткласового і посткапіталістичного суспільства на такі, що виключають експлуатацію й насильницьке пригнічення людини людиною. Водночас подібна концепція не суперечить ні вченню релігії в різних її сповіданнях, ні марксистському тлумаченню суспільної свідомості людей, ні вченню про ноосферу, що являє сукупність планетарної людської думки в структурі біосфери Землі. Тому саме на залежності розвитку соціально-трудових

відносин від законів природи і суспільства ми акцентували увагу у своїй попередній публікації [3, с. 3–10].

З огляду на наведені методологічні тези виникає потреба проаналізувати відомі в економічній літературі визначення сутності соціально-трудових відносин, основних їх елементів, мети, способів і методів їх соціалізації.

Український учений-економіст, професор А. М. Колот здійснив найбільш докладні й глибокі дослідження категорії соціально-трудових відносин, за результатами яких опублікував цикл монографій і наукових статей. Він визначив сутність соціально-трудових відносин як процес взаємодії (взаємин) між сторонами — найнятими працівниками і працедавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави і місцевого самоврядування. Соціально-трудові відносини пов'язані, на думку А. М. Колота, з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю і спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя і ефективності виробництва» [4, с. 15–16]. Автор також розкриває такі сутнісні характеристики соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві, як юридично-правові засади їх формування, статус власників робочої сили і власників засобів виробництва, суперечливий характер відносин між працею і капіталом на основі соціального партнерства, свобода вибору власника елементів продуктивної сили в процесі наймання, принципи відносин між працею і капіталом, розроблені МОП, та ін. Дослідник описав також відомі моделі соціально-трудових відносин (китайську, англосаксонську, європейську), визначивши їх типи: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, конфліктність, дискримінацію. Серед названих моделей А. М. Колот особливо виокремлює соціальне партнерство як інструмент згладжування гострих кутів у суперечностях між працею і капіталом. Зауважимо при цьому, що на даній формі регулювання соціально-трудових відносин акцентують увагу й інші дослідники.

Дещо інше бачення сутності соціально-трудових відносин демонструє відомий російський учений-економіст професор Б. Генкін. У його інтерпретації соціально-трудові відносини характеризують економічні, психологічні і правові аспекти взаємозв'язків індивідумів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю [5, с. 354].

Не протиставляючи цих двох трактувань суті соціально-трудових відносин класового суспільства в розумінні А. Колота і Б. Генкіна, акцентуємо, проте, увагу читачів не стільки на природному і технологічному змісті даної категорії, який зберігається за умов будь-якої економічної формації, скільки на суспільно-соціальній компоненті, що визначає суспільний характер соціально-трудових відносин у посткапіталістичній перспективі. Цей характер виявляється в трикомпонентній структурі соціально-трудових відносин, а саме: трудових, соціальних і суспільних. Зокрема, трудові відносини визначають особливості функціонування

людського потенціалу за виробничих умов, націлених на досягнення певних виробничих результатів, а соціально-трудові відносини крім трудових відносин обумовлюють економічний і соціально визначений розподіл виробничого результату між учасниками виробництва і суспільства. Суспільні ж відносини, що утворюються на базі соціально-трудових відносин, формують засади власності, форми розподілу і привласнення виробничого результату на користь панівного класу і визначають утворення економічної системи, що відповідає вимогам основного економічного закону наявної економічної формації [3, с. 10].

Отже, соціально-трудові відносини є базовими, такими, що визначають суспільні відносини, які, у свою чергу, відрізняються від своєї основи, тобто соціально-трудових відносин, своєю суто суспільно-соціальною спрямованістю і функцією. Вони ніби завершують утворення соціально-трудових відносин і ставлять на них відбиток соціалізації суспільства і його економічної системи.

Слід наголосити також на тому, що концепція соціально-трудових відносин ООН у контексті людського розвитку розкриває зв'язок трудової діяльності з багатством життя людей і вміщує такі компоненти підвищення людського потенціалу, як довголіття і здоров'я, знання, достатній рівень життя, а також умови людського розвитку (участь у політичному житті і житті громади, екологічна стійкість, сприяння рівності й соціальної справедливості).

Проте, розглядаючи згадану концепцію ООН і відповідну їй програму людського розвитку, слід урахувати, що багатство світової спільноти — це матеріальні ресурси, як даровані людству природою, так і здобуті людською працею, і не в останню чергу це — нагромаджені знання, досвід і думки, спрямовані в майбутнє. Їх наш співвітчизник учений і мислитель В. Вернадський і французький учений П. Тейяр де Шарден позначили словом ноосфера. Однак потрібно розуміти й те, що не всі компоненти багатства мають бути розподілені для особистого користування людей, а лише та їх частина, що створена працею і служить задоволенню розумних потреб людини. Останні, за влучним висловом К. Маркса, визначатимуться місткістю людського шлунку і суспільною свідомістю людей. Інші елементи багатства згідно з вимогами об'єктивного закону суспільного розвитку є надбанням усього людства і використовуються ним спільно відповідно до мети його існування.

Усвідомлюючи достатню популярність основних положень концепції людського розвитку, викладених у доповіді ООН, і їх здебільшого декларативний характер, у наступній частині статті вважаємо за доцільне зосередити увагу на тих аспектах структури людського і трудового потенціалу, котрі є визначальними в кількісній оцінці рівня соціально-трудових і суспільних відносин як соціальної компоненти людського розвитку й управління економікою держави.

Методологічний підхід до кількісного виразу соціально-трудових і суспільних відносин у класовому суспільстві, базований на пропорціях розподілу доданої вартості між власниками робочої сили і засобів виробництва за структурою трудового потенціалу, ми відносимо до більш значущого інструменту регулювання суперечностей між працею і капіталом у структурі соціального партнерства. На основі його використання в держави з'являється можливість ухвалювати відповідне політичне рішення й установлювати на законодавчому рівні за соціальними нормативами і стандартами частку найнятих працівників і працевластців у розподілі прибутку і заробітної плати в структурі новоствореної вартості, спрямованої на особисте споживання, а також формувати соціальну політику і соціальну модель управління економікою країни.

Коротко опишемо основні наукові положення формування даної методології, розкриті нами в публікаціях [3, с. 10; 6, с. 146–196; 7, с. 62–65].

1. Метод визначення структури трудового потенціалу, за яким установлюється частка розподілюваного прибутку і зарплати. Під час його розробки використана концепція трудового потенціалу, що відрізняється принципово від узвичаєної концепції, згідно з якою до трудового потенціалу економічна наука відносить тільки особистісні якості найманого працівника, такі як здоров'я, витримка, тип нервової системи, його фізичний і психологічний потенціал, рівень освіти, професійна підготовка, трудові навички, уміння, досвід, умовленість тощо.

Проте, на наш погляд, а також згідно з класифікацією МОП ці особистісні якості працівника, які визначають рівень його продуктивної сили, слід відносити до категорії не трудового, а людського потенціалу. У вартісному вимірі витрати на надбання цих якостей людини в процесі їх капіталізації перетворюються на її людський капітал і елемент структури трудового потенціалу та вартісну його субстанцію. Другим елементом цієї структури є елементи фізичного капіталу, такі як амортизаційні відрахування на засоби виробництва і витрати на технологічну енергію, котрі є власністю працевластця, бо без з'єднання робочої сили і засобів праці сучасне виробництво неможливе. Вартісна ж оцінка трудового потенціалу дозволяє забезпечувати порівнянність його рівня і структури на різних об'єктах і щаблях управління економікою, а також кількісно визначати розподільні відносини між власниками трудового потенціалу.

Звідси сутність трудового потенціалу в класовому суспільстві можна розуміти як рівень продуктивних сил, належних трудовим ресурсам і працевластцям, що перебувають у статичному стані і здатні за суспільно визначених виробничих умов забезпечувати необхідний соціальний і економічний результат.

Виходячи з такого трактування сутності трудового потенціалу нами запропонована формула вартісної оцінки середньорічного його рівня, згідно з якою він стано-

вить нагромаджену вартість людського капіталу за стадіями його утворення (довиробничою, відтворюваною й інноваційною), а також амортизаційних витрат на засоби виробництва і витрат на технологічну енергію.

2. На основі запропонованої нової концепції трудового потенціалу виникає можливість предметно розглядати і визначати соціально-трудові відносини і методи їх регулювання відповідно до головного (соціального) чинника людського розвитку.

Отже, кількісним виразом соціально-трудових і суспільних відносин стають пропорції розподілу доданої вартості між найманими працівниками і працедавцями відповідно до їх частин у власності на людський або фізичний капітал.

На основі цього стає можливим проведення розрахунків маси новоствореної цінності (доданої вартості), яка належить основним суб'єктам соціально-трудових відносин, тобто власникам трудового потенціалу ($Y_{c.t.n}$). Для розрахунку пропонуємо формулу

$$Y_{c.t.n} = D_{c.v} \times I_{c.t.n} / 100, \quad (1)$$

де $D_{c.v}$ — сума доданої вартості, млн грош. од.;

$I_{c.t.n}$ — частка кожного власника елементів трудового потенціалу в сукупному його розмірі, %.

Розрахунки за показниками України за 2011 р. підтвердили реальність їх результатів. Методи соціального і виробничого розподілу прибутків описано в публікації [6].

Тож запропонована методологія кількісної оцінки суспільних відносин може розглядатись як основний елемент системи соціального партнерства, що не тільки дає змогу предметно визначати глибину суперечностей між працею і капіталом, але й відкриває шлях до реальної соціалізації капіталістичної системи господарювання і перетворення на основі соціально-трудових відносин за допомогою інституціональної регламентації, еволюційного розвитку.

3. Невідповідність рівня оплати праці вартості робочої сили, затратам праці й ефективності її використання, психофізіологічним і соціальним потребам працівників, надмірна диференціація і полярність рівня заробітної плати, нераціональність її організації й управління — усе це загострює проблеми трансформації соціально-трудових відносин.

Вважаємо, що способи розв'язання проблеми перебувають у площині наукового нормування рівня заробітної плати, інституціональної регламентації її організаційних і управлінських засад.

Головною ланкою в зазначених проблемах є встановлення на національному й міжнародному рівнях мінімальної заробітної плати, еквівалентної вартості робочої сили і необхідної міри задоволення стандартних потреб людини. Методику її встановлення і структуризації фонду заробітної плати на прикладі України подано в наших публікаціях [8; 9], методи формування середньої заробітної плати і виявлення

резервів можливого підвищення її рівня залежно від економічних можливостей суб'єктів господарювання і відповідно до вимог об'єктивного економічного закону оплати праці — у публікації [10].

Сутність цього закону розкрита нами на основі загального закону розвитку природи і суспільства, тобто закону рівноваги, у такій формі: це — узгоджені в часі і просторі явища і процеси, що врівноважують протидійні відхилення від закономірно встановлених тенденцій розвитку природи і суспільства [11, с. 82]. Тож встановлено, що згідно з закономірностями вияву рівноваги людських потреб і економічних можливостей виникає й закон оплати праці, який ми трактуємо як рівновагу між економічним потенціалом (ефектом) суб'єкта господарювання і порогом соціальної відчуженості рівня оплати праці для працюючих і їхніх родин (принцип ваг), центром якої, або точкою опори, є вартість людського капіталу [10, с. 177].

Таке розуміння сутності закону оплати праці дозволило розробити методику кількісної оцінки резервів можливого підвищення заробітної плати на макро- і мікрорівні. Ключові її положення базуються на таких елементах, як метод встановлення еталонного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати на один відсоток підвищення продуктивності праці за показниками: індекс зростання номінальної заробітної плати, продуктивності праці; індекс зростання споживчих цін; нормативна і фактична частки заробітної плати у внутрішньому валовому продукті; індекс резервів підвищення продуктивності праці [12]. За співвідношенням фактичного й еталонного темпів зростання аналізованих показників визначається резерв можливого підвищення середньої заробітної плати на різних рівнях управління економікою та додатковий фонд оплати праці в результаті його утворення на основі перерозподілу прибутків у сфері виробництва, а не перерозподілу державного бюджету.

Отже, наведені основні наукові положення щодо формування рівня оплати праці залежно від ефективності її використання можуть бути корисні для формування механізму трансформації соціально-трудових відносин у контексті згладжування суперечностей між працею і капіталом.

4. Формування механізму управління оплатою праці в процесі трансформації соціально-трудових відносин сприятиме розв'язанню таких проблем:

➤ Удосконалення методів порівняльного аналізу змін рівня оплати праці не тільки за відносними показниками співвідношення темпів її зростання і зростання продуктивності праці, але й за абсолютним рівнем низки показників у порівнянні між високорозвиненими і відсталіми країнами й об'єктами.

У даному разі виникла потреба порівняння показників України з високорозвиненими країнами. Для цього нами запропонований інтегральний показник, що відбиває різницю в рівні заробітної плати, продуктивності

праці і частки заробітної плати у внутрішньому валовому продукті ($\Delta I_{\text{пр}}$), який розраховується за формулою

$$\Delta I_{\text{пр}} = (I_{\text{з.п.}} + I_{\text{ч.з.п.}} - I_{\text{ч.з.п.}}) / I_{\text{пр}} \quad (2)$$

де $I_{\text{пр}}$ — індекс перевищення абсолютного рівня продуктивності праці високорозвинутої країни над рівнем відсталої країни;

$I_{\text{з.п.}}$ — те саме, за рівнем зарплати;

$I_{\text{ч.з.п.}}$ — те саме, за часткою зарплати в сукупному валовому продукті;

n — кількість показників у загальній їх сукупності.

Цей метод і розрахунки дають можливість установлювати відмінності в співвідношенні ефективності й оплати праці та визначати способи розв'язання соціально-економічних проблем в окремих країнах.

Розрахунки за формулою (2) дозволили визначити рівень ($\Delta I_{\text{пр}}$) у зіставленні показників України з показниками інших країн, разів:

США $\Delta I_{\text{пр}} = (7,42 \text{ Ч } 11,71 \text{ Ч } 1,58) : 3 = 45,76$.

Німеччина $\Delta I_{\text{пр}} = (4,94 \text{ Ч } 11,14 \text{ Ч } 2,26) : 3 = 41,46$.

Швеція $\Delta I_{\text{пр}} = (5,13 \text{ Ч } 9,71 \text{ Ч } 1,9) : 3 = 31,55$.

Японія $\Delta I_{\text{пр}} = (4,13 \text{ Ч } 10,29 \text{ Ч } 2,13) : 3 = 30,17$.

Іспанія $\Delta I_{\text{пр}} = (5,39 \text{ Ч } 8,0 \text{ Ч } 1,15) : 3 = 16,53$.

Росія $\Delta I_{\text{пр}} = (2,14 \text{ Ч } 2,17 \text{ Ч } 1,02) : 3 = 1,58$.

Вважаємо, що ці порівнянні дані можуть служити сигналом для ООН і світової спільноти про необхідність здійснення заходів, покликаних зменшити відставання слаборозвинених країн від розвинених сусідів за рівнем соціально-економічної забезпеченості працюючих. До речі, про початок такої роботи в рамках ПРООН свідчать матеріали міжнародного економічного форуму, проведеного в м. Бахмут (Україна) 9 грудня 2015 р.

➤ Важливою соціальною проблемою не тільки для відсталих, але й для розвинених країн є полярність в оплаті праці. Так, А. М. Колот зазначає, що різниця між прибутками топ-менеджерів і низькооплачуваних працівників у США в період 1965–2003 рр. зросла від 51 до 821 раза [4, с. 180]. Тому суспільство повинно контролювати ці перекоси в рівні оплати праці і з відповідальністю на них реагувати, особливо в країнах, де цей рівень низький, бо надмірна полярність в оплаті праці здатна викликати класове протистояння й соціальні потрясіння та посилити міграційні процеси.

➤ Для усунення інших форм вияву невпорядкованості системи організації й управління оплатою праці нами розроблені й запропоновані такі заходи і наукові положення:

— схема класифікації чинників диференціації середньої заробітної плати за рівнями управління економікою;

— принципова модель шкали граничних рівнів оплати праці в Україні за групами і категоріями працюючих і рівнями їхніх прибутків;

— принципова модель механізму управління оплатою праці в Україні [11, с. 225–230].

5. Уже в сучасний період важливою умовою гармонізації соціально-трудових відносин, як свідчить практика формування мотиваційного механізму підприємств, є свідомий підхід бізнесу до оцінки балансу ефект–потреби персоналу.

Бізнесу вже пора розуміти, що поряд з підвищенням ефекту виробництва потрібно піклуватися про добробут найманих працівників, так само як і дбати про ефективність бізнесу як джерела забезпечення їхніх потреб. Інакше кажучи, соціальна відповідальність має бути взаємною, базованою на балансі соціально-економічних інтересів найманих працівників і працедавців, вбудованою в мотиваційний механізм згідно з його структурою (рис. 1).

Кількісна оцінка рівноваги (балансу) соціально-економічних інтересів найманих працівників і підприємців забезпечується поданою раніше методологією оцінки розподільних відносин через структуру трудового потенціалу. Тому даний метод формування структури мотиваційного механізму може також стосуватися трансформації соціально-трудових відносин в аспекті людського розвитку.

Разом з тим, оцінюючи роль соціально-трудових відносин у суспільному перетворенні людства, неможливо ігнорувати прагнення людей до пізнання істини всесвіту, яку намагається розтлумачити релігія. Склалося так, що вона не має в розпорядженні достатньої аргументації для доказу істини, а матеріалістична наука зайнята доказами перетворення форм матерії. І в цій єдності протилежності поглядів на джерело і причини світобудови може народитися істина, але для цього потрібний симбіоз цих пізнавальних сфер, об'єднання двох основ — думки і буття, релігії і науки. Французький філософ Едуард Шюре із цього приводу пише, що наука має стати релігійною, а релігія — науковою. Ця подвійна еволюція, яка вже починається в людській свідомості, приводить до неминучого примирення науки і релігії на ґрунті езотеризму [13, с. 296].

Але, звертаючись до практики людського буття, мимоволі виникає питання: якщо вчення Ісуса Христа істинне (а воно істинне), чи можливе тоді взагалі духовне перетворення людства? Адже вся історія його існування наповнена непереборними суперечностями, безвір'ям, егоїзмом, фальсифікацією релігійних концепцій з метою руйнування продуктивних сил і знищення людських життів. І ці явища нарощують свою динаміку в сучасному світі, виявляючись у потворних формах тероризму, корупції, насильницького переселення народів, воєн і революцій у цілях перерозподілу ресурсів, багатства, світового панування, що, по суті, знаменує регрес, повернення до рабовласницьких засад.

Подібні вияви варварства супроводжують внутрішню і зовнішню державну політику, зумовлену наявною у світі економічною системою, експлуататорський характер якої позначається на соціально-трудових відносинах у різних країнах світу, у тому числі в Україні. І

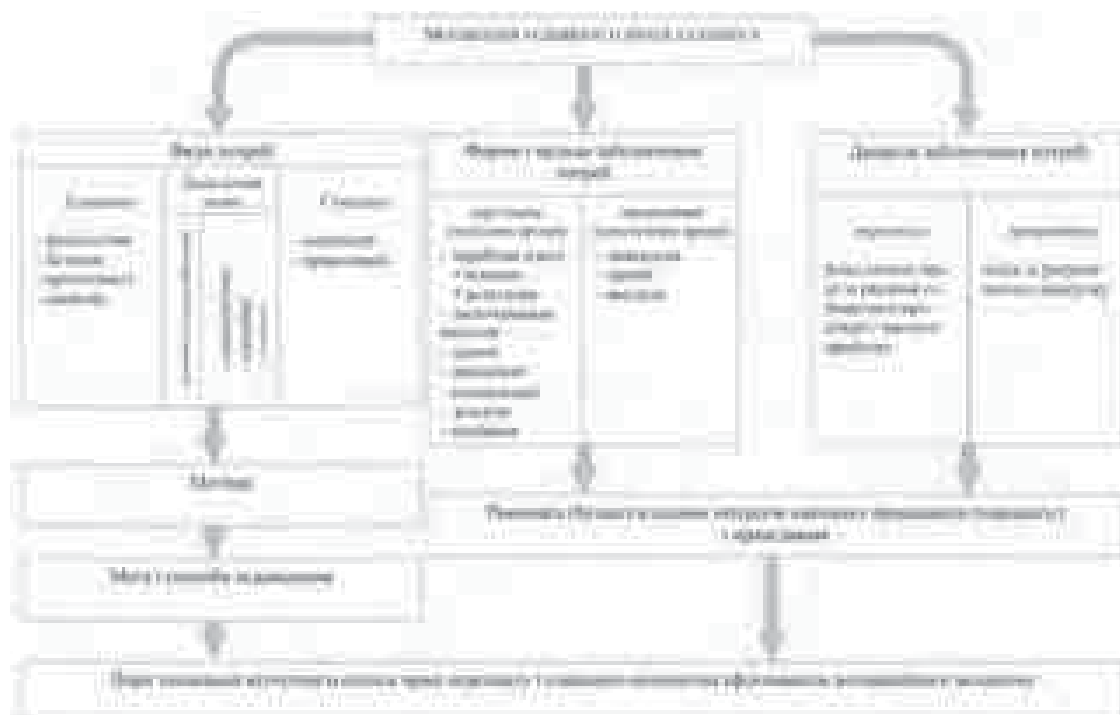


Рис. 1. Структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу та ефективності бізнесу працедавців промислових підприємств

це зайвий раз свідчить про те, що політика завжди є служницею економіки в інтересах панівного класу.

Як відомо, методи розв'язання назрілої проблеми трансформації економічних засад суспільства можуть бути різні, і світовій спільноті належить з ними визначитися з огляду на те, що людська історія знає два основні способи — еволюційний і революційний. Застосовність їх до умов конкретної держави повинна мати наукову аргументацію. Так, щодо можливого посткапіталістичного розвитку України професор А. С. Гальчинський науково аргументував переваги соціалізації капіталізму еволюційним способом [14], з чим важко не погодитися. Однак і погодитися з тим, що революційний спосіб має лише руйнівні наслідки, також не можна, оскільки він справляє витверезну дію на свідомість власників капіталу та зменшує їхні експлуаторські апетити. Адже цілком очевидно, що революція неминуха, коли гніт капіталу на працю стає нестерпним. Водночас треба пам'ятати, що хаотичний характер революцій завжди призводить до погромів і непередбаченого результату, коли на зміну двом антагоністичним силам до влади приходить третя, непередбачена і більш реакційна, від якої населення потерпає ще гірше.

Тим більше важко погодитися з припущенням А. С. Гальчинського про те, що посткапіталістичний період може бути постформаційним, тобто виникати в суспільстві некерованої економіки. На нашу думку, доки в сучасний період не почала переважати одна з тенденцій, що підносять зло над добром у світовій спільноті, вона повинна усвідомити наукові й релігійні підвалини суспільного устрою. Це потрібно не тільки для трансформації соціально-трудових відносин, але й для перебудови на їх засадах

людської свідомості згідно з вимогами об'єктивного закону існування і розвитку суспільства. І лише тоді можна буде відповісти на основоположні запитання: яка основа в трансформаційному процесі соціально-трудових відносин первинна — матеріальна, духовна або суспільна? Або неминучий їх певний баланс? І яке їх призначення?

Проте через роз'єднаність у діяннях релігії й науки людство до теперішнього часу не знайшло зрозумілої відповіді на поставлені запитання. Ось чому світовій спільноті потрібна ідеологія істини, яка була б покладена в підґрунтя методів виховання нового покоління. Потрібні також спільні зусилля науки і релігії та світової спільноти в здійсненні стратегії добра. Разом з тим не можна не помічати того, що за темрявою, яка все ще покриває колективний людський розум, уже прориваються промені Сонця, що сходять, до людської мрії жити в мирі і злагоді, яка відсоує в минуле все те, що заважало світовій цивілізації розвиватися на принципах добра, справедливості й людяності.

Хочемо вірити, що наявний хаос у бутті людей втілює агонію суто економічного ладу і провіщає настання нової ери людської цивілізації і її чергового циклу — нової економічної формації з людським обличчям. Сподіваємось також, що окремі наукові положення цієї роботи будуть корисні під час складання Програми розвитку ООН на період 2016–2030 рр. для вироблення соціально-економічних засад дальшого людського розвитку.

Висновки. Україн суперечливі соціально-трудові відносини людей стали істотною перешкодою для прогресу людської цивілізації. Тому назріла потреба не стільки в реформуванні й розвитку соціально-трудових відносин, скільки в докорінній їх трансформації з метою усунення

двох основних суперечностей людства, а саме: суперечності між працею і капіталом, породженої наявним олігархічно-капіталістичним ладом, і довічної, породженої самою природою людини, суперечності між особистою й суспільною основами її буття. Така трансформація має сприяти об'єднанню всіх народів і націй у прагненні до єдності інтересів і цілей у результаті осмисленого вияву триєдиної основи в життєдіяльності людей. І в цьому контексті людству належить виконати трансформаційний процес у своїх соціально-трудових і суспільних відносинах, підпорядкувавши їх вимогам об'єктивного закону суспільного розвитку й існування людства.

Цей закон визначає мету створення нової світової спільноти і засоби для досягнення цієї мети під організаційним керівництвом Організації Об'єднаних Націй. А сформулювати цю мету можна так: формування суспільства з високим рівнем духовності й суспільної свідомості, базованого на принципах справедливості, добра і людяності, на основі суспільних продуктивних сил, здатних забезпечити високий рівень матеріально-буття людей і їх спрямування до пізнання істини.

Міра участі кожної людини в досягненні даної мети як історично визначеної місії обумовлюється суспільною необхідністю, особистими психофізіологічними і соціальними потребами, природженими і надбаними здібностями до праці.

Усвідомлення світовою спільнотою цієї мети і прагнення до неї в повсякденній життєвій практиці знаменуватиме початок нової ери в людській цивілізації, базованої на ідеалах релігії й нової економічної формації, що виключає експлуатацію і насильницьке пригнічення людини людиною та відповідає вимогам об'єктивного закону суспільного людського розвитку.

Стійкому розвитку прогресу і людської цивілізації також сприятимуть знання й розуміння системи інших законів розвитку природи та суспільства і того, що поєднання духовної й матеріальної основ у свідомості людини виявляється так само, як і її праця: спочатку думка, а потім її втілення в матеріальну конструкцію. Суспільна ж основа сполучає ці дві структури в єдине ціле задля досягнення спільної мети, заради якої виникло і розвивається людство. Практичне ж втілення наукових положень про трансформацію соціально-трудових відносин, досліджену в цій роботі, можливе в ході створення і виконання ПРООН на період 2016–2030 рр. Цьому, на наш погляд, може сприяти створення Міжнародного наукового центру з досліджень проблем праці і соціально-трудових відносин для розробки нової концепції їх трансформації і людського розвитку, що може привести до виникнення нової соціально-економічної науки, відповідальної за ідеологічну спрямованість розвитку людства і його соціально-економічної сфери.

І, завершуючи, змушені констатувати, що світова спільнота у своїй більшості, на превеликий жаль, ще не готова до розуміння стрижневої причини своїх негараздів і катастрофічних їх наслідків.

Література

1. Митрофанова А. С. Место социального партнерства в разрешении противоречий капиталистического способа производства / А. С. Митрофанова // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спец. вип. — Т. 3 : Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — К. : КНЕУ, 2010.
2. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) / А. Колот // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. — 2014. — № 2.
3. Ковальов В. Розвиток концепції соціально-трудова відносин у світлі вчення академіка В. Вернадського / В. Ковальов // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 2. — С. 3–10.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. — 8-е изд., пересм. и доп. — М. : Норма, 2009. — 464 с.
6. Ковалёв В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В. Н. Ковалёв. — Харьков : НТМТ, 2015. — 304 с.
7. Ковалев В. Н. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісн. екон. науки України. — 2013. — № 2 (24). — С. 62–65.
8. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 3. — С. 28–33.
9. Ковалев В. Н. Формирование воспроизводственной и стимулирующей части фонда оплаты труда на основе его структуризации / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // Theoretical & Applied Science : International Scientific Journal. — 2014. — Vol. 2. — № 2(10). — P. 146–152.
10. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання у господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. НДЕІ. — 2012. — № 9(136). — С. 174–182.
11. Ковалёв В. Н. Определяющая роль закона равновесия в развитии природы и общества: социально-экономический аспект / В. Н. Ковалёв // Вісн. екон. науки України. — 2015. — № 1 (28). — С. 82–88.
12. Ковалев В. Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вест. Донбасск. гос. машиностр. акад. — 2008. — № 2(12). — С. 121–125.
13. Шюре Э. Великие посвященные. Очерк эзотеризма религий / Э. Шюре ; [пер. с франц. Е. Ф. Писаревой]. — М. : Олма Медиа Групп, 2013. — 304 с.
14. Гальчинский А. Маркс и современный мир: гуманистическая доминанта / А. Гальчинский. — К. : Либідь, 2015. — 328 с.



М. Н. Ким **ЕКОНОМИКА ТРУДА** **И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ** **ОТНОШЕНИЯ**

У Харкові побачив світ новий російськомовний навчальний посібник, автор якого багато років викладає навчальні дисципліни і здійснює наукові дослідження у сфері праці, ринку робочої сили, зайнятості та безробіття.

Структура видання відповідає вимогам типової програми з економіки праці, охоплюючи фази відтворення робочої сили: її формування, загальноосвітнє і професійне навчання, розподіл трудових ресурсів між сферами та видами економічної діяльності, їх використання, тобто працю загалом.

Зміст навчального курсу, поданого в посібнику з економіки праці, цілком задовольняє вимогу інноваційності. Автор виходить із двох методологічних принципів: по-перше, методологічного плюралізму з огляду на положення постнекласичної науки, по-друге, розмежування загальноцивілізаційного і регіонально(країно)-цивілізаційного підходів у дослідженні та вивченні соціально-економічних процесів праці на основі аналізу реальної дійсності тієї чи іншої країни.

Пропоновану публікацію точніше було б назвати навчально-науковим виданням, оскільки М. Н. Кім широко використовує одержані іноземними та українськими вченими, зокрема й ним самим, останні результати досліджень із проблематики праці та зайнятості. Заслужують на увагу обґрунтовані ним тези про види продуктивності праці – виробничу, ринкову і соціальну (с. 146–147), про розмежування суспільної та економічної форм праці (с. 18), про двоїстий характер заробітної плати в ринково-капіталістичній економіці (с. 189–190) тощо.

Наявні майже в усіх розділах посібника вставки, надруковані петитом, поживляють його, доповнюють і ілюструють. В одній з таких вставок ідеться, наприклад, про пам'ятник великому Кобзареві (с. 10), в іншій – про Велику Китайську Стіну (с. 163–164) і т. ін.

Важливою особливістю викладу матеріалу автором є те, що процеси праці він трактує як феномен і поняття, розглядаючи їх у історичному аспекті: як вони виникли, які основні етапи пройшли і чим вони стали. Це дає можливість читачеві повніше зрозуміти сутність і природу даного явища.

Пропоноване видання призначено для студентів, аспірантів і викладачів, а також усіх, хто вивчає економічну теорію праці та виявляє інтерес до ринку робочої сили, соціально-трудових відносин. Воно допоможе усвідомити цінність праці і працівника, значення регулювання соціально-трудових відносин, місце національного ринку праці в глобальних процесах, а також покаже, як можна впливати на ці процеси задля подолання системної кризи та забезпечення прогресивного розвитку України у трудовій сфері.

О. Новікова
доктор економічних наук, професор
Інститут економіки промисловості НАН України

¹ Ким М.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / М.Н. Ким. — Харьков : Точка, 2015. — 308 с.

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

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

Україна:
Аспекти праці
Індекс – 74541

До уваги передплатників!

Редакція журналу **“Україна: аспекти праці”** повідомляє, що передплату на журнал на 2017 рік можна оформити у відділеннях зв'язку і пунктах приймання передплати.

При оформленні передплати треба посилатися на Інформаційний лист № 4 (вкладка № 4) “Додаток до каталогу видань України 2017 рік”.

Звертаємо вашу увагу, що у 2017 році журнал “Україна: аспекти праці” (індекс 74541) виходитиме чотири рази на рік: у березні, червні, вересні, грудні, передплата приймається тільки на ці місяці. На решту місяців передплата не приймається.

Вартість видання з доставкою, грн:

1 міс. – 48,66 грн.

2 міс. – 97,32 грн.

3 міс. – 145,98 грн.

4 міс. – 194,64 грн.

**Вартість передплати на квартал – 48,66 грн.,
на рік – 194,64 грн.**

Оформити передплату з доставкою журналу у березні 2017 р. можна до 10 лютого 2017 р.

У разі виникнення складнощів з оформленням передплати звертайтеся за тел. (044) 454-86-29, (044) 456-91-21, (067) 406-15-13.

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

Рукопис надсилається до редакції на електронну адресу prat1@i.ua.

До статті додаються:

– сканована рецензія;
– відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я, по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, електронна адреса, контактні телефони.

Вимоги до змісту.

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

- постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями;
- аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення невирішених 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 дальших розвідок.

Вимоги до оформлення.

Обсяг статті — 10–14 сторінок. Шрифт Times New Roman, кегль 12, міжрядковий інтервал — 1,5 (у таблицях міжрядковий інтервал — 1,0), усі поля — 2 см. Назва файлу — прізвище латинськими літерами; збереження — у форматі doc.

Назва статті — по центру (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, великі літери). Далі через один порожній рядок праворуч — ініціал та повністю прізвище (кегель 14, шрифт напівжир-

ний, великі літери). Наступний рядок праворуч — повністю науковий ступінь (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери). Наступний рядок праворуч — повністю місце роботи (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери). Наступний рядок праворуч — вказати місто, в якому розташована установа (університет, НДІ тощо), якщо в самій її назві воно не зазначено (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери).

Анотація (обсяг — 3-4 речення, англійською мовою — до 100 слів, кегль 12, курсив) — українською, російською й англійською мовами (без заголовка «Анотація»); ключові слова — українською.

Анотації повинні бути: інформативними, структурованими, змістовними, містити конкретизацію авторського внеску.

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, в якому можливе редагування (Word, Excel 98–2003). Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Нумерація рисунків і таблиць — послідовна. Назви рисунків і таблиць — обов'язкові. Назва рисунка — під ним, назви і номери таблиць — над ними. Формули мають бути набрані у редакторі формул.

Посилання на літературні джерела оформлюються в тексті у квадратних дужках. Номер джерела та номер сторінки відокремлюються комою, номери джерел — комою з крапкою, наприклад: [1, с. 95–106] або [2; 5; 7].

Список використаної літератури подається наприкінці статті в порядку згадування за текстом. По центру над списком джерел заголовки — Література (кегель 12, шрифт напівжирний).

Засновники: НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України; ТОВ «Інформаційно-консультаційна фірма "Праця"»; ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима 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 Мінсоцполітики і НАН
України; протокол №10 від 27 жовтня 2016 р.

Здійснюється внутрішнє та зовнішнє рецензування.

Редакційна колегія має право на редагування матеріалів.

Відповідальними за вірогідність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена є 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
О. Терещенко —
заступник головного
редактора
Н. Путівкіна —
літературний редактор,
коректор
Т. Пташук — дизайн,
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»



Підписано до друку: 04.11.2016 р.
Формат 60 × 84 1/8
Друк офсет.
Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».
Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.
03151, Київ, вул. Волинська, 60.
Замовлення №
Наклад 330 пр.