

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

# **ВІСНИК**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**№ 1 (71)**

**Частина 1**

**НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ**

**Луганськ 2004**

# ВІСНИК

СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

№ 1(71) Частина 1. 2004

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ  
ЗАСНОВАНО У 1996 РОЦІ  
ВИХІД З ДРУКУ – ДВАНАДЦЯТЬ  
РАЗІВ НА РІК

Засновник  
Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля

Журнал зареєстровано Міністерством  
України у справах преси та інформації.  
Свідоцтво про державну реєстрацію  
серія КВ № 2411 від 19.12.96 р.

# VISNIK

OF THE EAST UKRAINIAN  
NATIONAL UNIVERSITY  
NAMED AFTER VLADIMIR DAL

№ 1(71) Part 1. 2004

THE SCIENTIFIC JOURNAL  
WAS FOUNDED IN 1996  
IT IS ISSUED TWELVE  
TIMES A YEAR

Founder  
East Ukrainian National University  
named after Vladimir Dal

Registered by the Ministry of Ukraine  
For Press and Information.  
Registration Certificate  
KB № 2411 dated 19.12.96

Журнал включено до Переліку наукових видань ВАК України № 2 (Бюл. ВАК № 5 (13) 1996 р.), № 3 (Бюл. ВАК № 6 (14) 1999 р.) та № 4 (Бюл. ВАК № 2 (16) 2000 р.), в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з *технічних, історичних та економічних наук* відповідно.

**Головна редакційна колегія:** Голубенко О.Л., докт. техн. наук (головний редактор), Андришук А.О., канд. техн. наук (відповідальний секретар), Будіков Л.Я., докт. техн. наук, Бузько І.Р., докт. екон. наук, Голубничий П.І., докт. фіз.-мат. наук (заступник головного редактора), Гончаров В.М., докт. екон. наук, Грібанов В.М., докт. техн. наук, Дорошко В.І., докт. техн. наук, Житна І.П., докт. екон. наук, Загірняк М.В., докт. техн. наук, Козаченко Г.В., докт. екон. наук, Лазор Л.І., докт. юр. наук, Лещинський В.М., докт. техн. наук (Ізраїль), Литвиненко В.Ф., докт. істор. наук, Ляпін З.Ф., канд. екон. наук (Ізраїль), Нагорний Б.Г., докт. соціол. наук, Рач В.А., докт. техн. наук, Рей Р.І., докт. техн. наук, Решетнікова І.Л., докт. екон. наук, Смирний М.Ф., докт. техн. наук (заступник головного редактора), Суханцева В.К., докт. філос. наук, Третьяченко В.В., докт. психол. наук, Тюпало М.Ф., докт. хім. наук, Уваров Є.П., канд. техн. наук, Ульшин В.О., докт. техн. наук, Шаповалов В.І., докт. техн. наук, Шевченко Г.П., член-кор. Академії педагогічних наук України, докт. пед. наук.

**Відповідальний за випуск:** Сумцов В.Г., доц., канд. екон. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Східноукраїнського національного університету (протокол №4 від 26 грудня 2003 р.)

Матеріали номера друкуються мовою оригіналу.

© Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2004  
© East Ukrainian National University named after Vladimir Dal, 2004

## ЗМІСТ

## CONTENTS

Богиня Д.П.	Регулювання ринку праці та зайнятості в сучасній системі соціально-трудоких відносин	6
Богиня Л.П.	Інноваційні аспекти підготовки спеціалістів вищої кваліфікації	11
Болдырев К.А.	Заработная плата как фактор повышения конкурентоспособности экономики Украины	15
Болдырев А.П., Болдырев К.А.	Влияние противоречий частной собственности на трудовую активность населения Украины	25
Бурковец Е.С.	Повышение инвестиционной привлекательности предприятия на основе использования методов корпоративного управления	32
Гнибіденко І.Ф.	Ринок праці на селі: стан, проблеми, перспективи	35
Гнибіденко О.І.	Концептуальні засади методології оцінювання трудового потенціалу	39
Голубева Л.М.	Анализ системы мотивации труда на ЗАО «Транс-Кинг» и пути ее дальнейшего совершенствования	43
Гончаров В.Н.	Вопросы подготовки инженерных кадров в условиях трансформации экономики Украины	48
Данюк В.М.	Інвестиції у людський капітал як чинник конкурентоспроможності підприємства	51
Дзюба С.Г.	О подготовке высококвалифицированных специалистов по управлению трудовыми ресурсами	54
Емельяненко Л.М., Томилина И.А.	Дискриминация в сфере труда	57
Заблодська І.В., Дейнека І.Г.	Тестування продукції як ефективний інструмент маркетингових досліджень	60
Іванова Л.В., Ламбова І.Є.	Формування і розвиток людського капіталу в Україні	64
Кокарев І.В., Падалко Г.В.	Некоторые аспекты формирования рыночного поведения предприятий	66
Коновалюк В.И.	Формирование механизма конкурентных отношений в топливно-энергетическом комплексе	72
Костырко Л.А.	Концептуальные основы системно-аналитического подхода к формированию механизма финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта	80
Кошелева Г.Б., Попова М.С.	Підходи до розробки переліку професій для підлітків-інвалідів та деякі проблеми їх професійної орієнтації	85
Кредісов В.А.	Підприємництво як чинник вирішення проблем зайнятості в Україні	87
Кулаковський Т.Ю., Кулаковська Л.П.	Депопуляція в Україні: причини і наслідки	91

Куликов Ю.М., Годлевська О.Л.	Рання реабілітація дітей-інвалідів як передумова їх подальшої соціальної інтеграції	95
Куліков Ю.М., Збрицька Т.П.	Реституція організаційно-економічного механізму визначення потреби у фахівцях із вищою освітою	98
Лазор В.В.	Трудовые споры, возникающие вследствие трудоустройства с испытательным сроком	101
Лобза А.В.	Механізми стимулювання праці в умовах становлення економіки України	104
Лукьянченко Н.Д., Шилец Е.С.	Система активного овладения специальностью и ее практическая реализация	107
Макаренко Я. В.	Совершенствование оплаты труда в компании Мастер Фудс	110
Максимов В.В.	Современные методические подходы к оценке трудового потенциала региона	115
Максимова Т.С.	Особенности современных методических подходов к оценке динамики региональных социально-экономических процессов	118
Макуха В.А.	Энергетические мотивации внешнеэкономической политики США	121
Малов В.А., Сумцов В.Г.	Комплектование кадрами предприятия ОАО ХК «Лугансктепловоз» в условиях перехода к рыночной экономике	132
Мартиненко М.М.	Регіональна угода в Луганщині та в інших регіонах України як засіб вирішення проблем регіонального розвитку	144
Матросова Л.Н.	Роль образования в повышении качества рабочей силы	147
Мельник С.В.	Вплив вступу України до світової організації торгівлі на розвиток соціально-трудова відносин	152
Мельничук Д.П.	Дослідження ринку праці в системі формування кадрової політики промислового підприємства	155
Мортиков В.В., Моклякова А.Н.	Регулирование занятости: взаимоотношения государства и рынка	158
Мортиков С.В.	К вопросу о макроэкономическом моделировании спроса на рынке труда	163
Никифоренко В.Г.	Про сучасні підходи до працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою	167
Петров П.Ю.	Конституційне регулювання соціально-трудова відносин: вітчизняний та закордонний досвід	170
Ракова Л.Н.	Человеческий капитал как фактор роста производительности труда	173
Сисоліна Н.П.	Соціально-економічні аспекти підвищення інноваційної діяльності підприємств	176
Соколик М.П.	Гендерний аналіз доходів домашніх господарств України	179
Тхор С.А.	Методические подходы к оценке гибкости предприятия	183
Уманский А.М.	Проблемы становления производственной демократии в Украине	186

Фриман Е.М., Ковальчук К.Ф.	Матричная модель оценки кадрового обеспечения корпоративного управления	192
Чалий О.І.	Аналіз стратегій розвитку малих підприємств м. Дніпропетровська	195
Чернушкіна О.О.	Концепції та теорії мотивації у менеджменті персоналу	199
Чернявская Е.И.	Трудовые отношения как сущность современных корпораций	203
Черняев А.С.	Туристский капитал как фактор развития рынка труда	210
Чиж В.І.	Проблеми інформаційного забезпечення управління витратами житлово-комунального господарства	213
Шаульська Л.В.	Регулювання ринку праці як засіб реалізації трудового потенціалу: методичний аспект	221
Щетініна Л.В.	Оцінювання ефективності діяльності державної служби зайнятості: критеріальний підхід	224
Якубенко В.Д.	Реструктуризація та приватизація в трансформаційній економіці	228
Анотації		234

Богиня Д.П.

## РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуті питання сучасного стану ринку праці в Україні, соціально-трудова відносина і розвитку соціального партнерства, зарубіжний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні, актуальні питання реалізації державної політики в сфері оплати праці та соціального захисту працівників. Висловлені основні пропозиції щодо оптимізації ситуації в сфері зайнятості.

Сучасний стан ринку праці та зайнятості в Україні. Ситуація на ринку праці України сьогодні ускладнюється активізацією вивільнення працівників, нарощуванням обсягів неповної зайнятості, розбалансуванням пропозиції і попиту на робочу силу. На середину 2003 р. на обліку в службах зайнятості перебувало понад 1022,7 тис. незайнятих громадян, рівень зареєстрованого безробіття досяг 3,6 відсотка. Одночасно із зростанням пропозиції робочої сили постійно знижується попит на неї: у 2000 р. на кожне вільне робоче місце претендували 11 осіб, в 2002 р. – 9 осіб, а на 1 вересня 2003 р. – 6 осіб. Беручи до уваги той факт, що в минулому році серед працюючого населення кожен третій знаходився в адміністративних відпустках і працював у режимі неповного робочого дня, тобто перебував в статусі “прихованого безробітного”, ситуацію із забезпеченням працездатного населення робочими місцями слід визнати критичною.

В останні роки в Україні вживались радикальні заходи щодо пом'якшення ситуації на ринку праці. Розроблена і реалізується Програма зайнятості населення на 2000-2005 рр., затверджена відповідною постановою Уряду. Протягом 2002 р. службою зайнятості працевлаштовано 831,8 тис. чол., здійснювалося профнавчання незайнятих і безробітних громадян новим професіям, розвивалась структура громадських робіт, в яких взяли участь 117,1 тис. незайнятих громадян і безробітних. В той же час слід зауважити, що основною причиною, яка негативно впливає на забезпечення соціальних гарантій безробітним громадянам, є нестабільне та обмежене фінансування заходів Програми зайнятості. Прогноз розвитку ринку праці до 2010 р. показує, що безробіття зростатиме й надалі. За розрахунками ІЕ НАН України очікується, що на обліку в службі зайнятості протягом 2004-2005 рр. перебуватиме 1,7 млн. чол., а рівень зареєстрованого безробіття в 2005 р. досягне майже 4 відсотки.

*Соціально-трудова відносина і розвиток соціального партнерства.* В загальноекономічному аспекті соціально-трудова відносина можна визначити як сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин в процесі праці та в сфері основних параметрів рівня життя населення. В умовах ринкових перетворень, нестабільності нашої економіки, фінансової скрути, різкого падіння життєвого рівня переважної більшості громадян та дедалі більшої загрози безробіття значно загострилась суспільно-політична ситуація в державі і безпосередньо в трудових колективах. У зв'язку з цим неабиякої ваги набуває соціальне партнерство.

На національному рівні питання налагодження соціального партнерства між Урядом, профспілками і об'єднаннями роботодавців в останні роки поступово входить в цивілізоване русло. Зокрема, про це свідчить і Генеральна угода, яку укладено на 2003 рік. Проте, кардинального покращення вимагає

практика врегулювання колективних трудових спорів. У структурі колективних договорів більшість питань стосується оплати праці. Так, на кінець 2002 р. на один колективний договір припадало приблизно 3 зобов'язання з питань зайнятості та по 6- з питань оплати та охорони праці. Особливої гостроти питання соціально-трудова відносин набувають у зв'язку з хронічною заборгованістю із соціальних виплат, низькою оплатою праці, скороченням кількості працюючих. В цих умовах нагально необхідно систематичне відстеження стану соціально-трудова відносин, ініціювання пошуку консенсусу між всіма сторонами соціального партнерства, активна участь місцевих органів влади та профспілок у вирішенні проблем, що виникають у соціально-трудова сфері.

*Зарубіжний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні.* В розвинутих ринкових країнах механізм регулювання зайнятості являє собою результат боротьби різних концепцій і течій, що використовуються в різні періоди розвитку для скорочення безробіття, стабілізації економічного розвитку і зниження соціальної напруженості в суспільстві. При цьому основні елементи механізму регулювання ринку праці пов'язані з необхідністю ефективного використання трудових ресурсів, зниженням соціальної напруги в суспільстві, прагненням держави забезпечити підприємців сприятливими умовами для скорочення витрат на робочу силу. На наш погляд, недоцільно сліпо копіювати досвід розвинутих країн, хоча деякі елементи механізму регулювання ринку праці можуть бути ефективно використані з урахуванням специфіки соціально-економічного розвитку нашої країни.

Вирішення проблеми зайнятості, перш за все, направлено на формування якісного відтворення робочої сили та забезпечення ефективності економічного розвитку. В західних країнах механізм регулювання зайнятості, професійної підготовки і перекваліфікації працівників сформувався більше чотирьох десятиліть тому. Це було обумовлено якісними зрушеннями в структурі економіки, новими вимогами до якості робочої сили. В сучасних умовах механізм регулювання ринку праці, який інколи називають політикою зайнятості, перетворився в найважливішу ланку соціально-економічної діяльності. За даними МОП, в розвинутих країнах Заходу на вирішення проблем зайнятості щорічно витрачається не менше 2-3 % валового внутрішнього продукту. Не дивлячись на певні відмінності в підходах фінансування програм зайнятості, можна використовувати деякі її основні елементи і цілі, спрямовані на забезпечення відповідності складу робочої сили структурі потреб економіки, та подолання негативних наслідків перерв у роботі для окремих громадян, груп населення і районів.

Сьогодні країни з розвинутою ринковою економікою проводять гнучку політику регулювання зайнятості і прагнуть активно впливати на формування ринку праці. Перш за все здійснюються заходи щодо ліквідації диспропорцій між попитом і пропозицією на робочу силу через розвиток системи професійно-технічної освіти, регулювання галузевої і регіональної мобільності трудових ресурсів, а також через законодавчу і фінансову діяльність, направлену на обмеження безробіття і створення додаткових робочих місць. Значною мірою стабілізація і підвищення соціально-економічного розвитку здійснюється завдяки використанню у державному регулюванні синтезу різних моделей, пристосованих до умов конкретної країни.

До сучасної специфіки зайнятості в багатьох країнах Заходу необхідно віднести високу питому вагу тимчасово зайнятих, різноманітність структури цієї категорії зайнятих (малокваліфікованих та висококваліфікованих тощо), особливості форм організації праці, зокрема надомну працю. Важливою сферою застосування надомної праці є виконання функцій, які пов'язані з використанням комп'ютерів. Багато в чому розповсюдженість надомної праці

пов'язана з економією часу на дорогу, зменшенням транспортних витрат, свободою самостійно регулювати робочий час. Певне застосування в останні роки знаходить і така форма зайнятості, коли працівники формально виступають в якості дрібних, але самостійних підприємців.

Особливе значення в механізмі регулювання зайнятості має правове регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками. В ряді країн прийняті законодавчі акти, згідно до яких державні служби зайнятості не тільки реєструють безробітних і виплачують їм допомогу по безробіттю, але й надають допомогу підприємцям в підвищенні професійно-кваліфікаційної і територіальної мобільності працівників. В механізмі регулювання зайнятості в країнах Заходу важливе місце належить також проведенню профорієнтаційної роботи і перепідготовки кадрів. Зокрема, відповідні служби працевлаштування надають послуги профорієнтаційного характеру молоді та іншим соціальним групам, організують конференції і бесіди для певних вивільнених груп спеціалістів, пояснюючи якими якостями повинен володіти працівник для підвищення свого іміджу у відповідній сфері діяльності. Державні служби, зайняті перепідготовкою і підвищенням кваліфікації непрацюючих, знаходяться у більшості випадків на самофінансуванні, однак, в той же час держава через служби зайнятості замовляє підготовлених цими організаціями спеціалістів. Подібні організації нерідко надають послуги приватним агентствам з працевлаштування і роботодавцям.

З урахуванням зарубіжного досвіду в практичній діяльності вітчизняних служб зайнятості також необхідно враховувати, що в більшості країн з розвинутою ринковою економікою сформовані спеціальні механізми регулювання ринку робочої сили. Так, в країнах Західної Європи і Японії об'єктами цього регулювання є порядок найму і звільнення, тривалість робочого часу, форми компенсації за ризик, а також рівень оплати праці. Зокрема державні органи, профспілкові об'єднання та підприємці укладають тарифні договори, що регулюють рівень заробітної плати, обсяги робочого часу і тривалість відпусток, правові основи звільнення працівників, заходи по дотриманню умов і безпеки праці, режимам роботи підприємства. В більшості випадків умови, що попередньо погоджуються і закріплюються у відповідних тарифних договорах, мають характер мінімальних нормативів. Подібна практика знімає багато ускладнень у відносинах між найманими працівниками і підприємцями. Оцінюючи досвід регулювання зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою, зауважимо, що подібна практика формувалась протягом тривалого періоду і сучасні ринкові механізми в цих країнах створювались природним шляхом, вони удосконалювались протягом багатьох десятиліть, в той час як в посткомуністичних країнах подібне реформування здійснюється в безпрецедентно стислі строки.

*Актуальні питання реалізації державної політики в сфері оплати праці та соціального захисту працівників.* Радикальні зміни в соціально-трудоій сфері України в останні роки вимагають критичного аналізу діючого господарського механізму, зокрема такого ключового його ланцюга, як оплата праці. Головним чином це обумовлено катастрофічним збідненням населення, зростанням експлуатації найманої праці, посиленням соціальної напруги в суспільстві. Першочергової уваги заслуговує ситуація з оплатою праці в країні, яка потребує не тільки ґрунтового концептуального переосмислення, але й пошуку конструктивних заходів для їх практичної реалізації. Діючі принципи стимулювання, мотивації до праці, які, як правило, базуються на старих, неринкових чинниках, не забезпечують зацікавленості працівників у досягненні ефективних результатів праці, недостатньо враховують особистий внесок праців-

ників у кінцевих результатах роботи, що призводить до невиправданої “зрівнялівки” в оплаті праці.

За період переходу від планової централізованої економіки до ринкової відбулись суттєві зміни в системі організації оплати праці. З прийняттям і вводом в дію спочатку Декрету Кабінету Міністрів України “Про оплату праці”, а потім відповідно закону, а також інших важливих законів, таких як “Про підприємства в Україні”, “Про колективні договори і угоди”, “Про зайнятість населення”, “Про оподаткування прибутку підприємств” в країні почався тривалий і складний процес реформування заробітної плати. Цей процес супроводжувався галопуючою гіперінфляцією, роздержавленням і приватизацією власності, тінізацією і бартеризацією економіки, кризою власності, платежів, зростанням безробіття, значним падінням реальної заробітної плати. Перехід економіки країни на ринкову модель в цих несприятливих умовах породив ряд нових проблем: регулювання оплати праці, визначення вартості і ціни робочої сили, підвищення реальних заробітних плат тощо.

У 2002-2003 рр. продовжувався процес зростання рівнів номінальної і, певною мірою, реальної заробітної плати. Так, у 2002 р. номінальна заробітна плата, нарахована на одного статистичного працівника зросла порівняно з попереднім роком на 21% і склала 376, 38 грн. Проте, реальна заробітна плата збільшилась тільки на 18,2%. Тобто приріст реальної заробітної плати в країні значно відставав від приросту номінальної заробітної плати під впливом постійного зростання споживчих цін на товари та послуги.

Головним завданням подальшого реформування оплати праці, на нашу думку, слід вважати розробку нових та вдосконалення існуючих механізмів її організації і регулювання, які б дозволили відродити основні функції заробітної плати, забезпечити зростання мотиваційного потенціалу працівників до ефективної праці на основі підвищення розміру заробітної плати. Виходячи з цього, необхідно удосконалити самі механізми державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; посилити залежність заробітної плати від кінцевих результатів роботи підприємств; забезпечити тісний взаємозв'язок реформування заробітної плати з реформуванням інших складових механізмів господарювання; посилити захист прав працівників на своєчасне одержання заробітної плати. Крім того, необхідно удосконалення існуючих методів макроекономічного регулювання, пов'язаних зі зміною форм власності, формуванням ринку праці та структурною перебудовою економіки, головним чинником механізму реалізації якої виступають роздержавлення та приватизація.

Слід враховувати, що в західних країнах давно сформувалась державна система соціальних витрат, що включає організацію громадських робіт, фінансування охорони здоров'я, соціального забезпечення, страхування громадян по старості, безробіттю тощо. Так, у США адміністрація громадських робіт забезпечує зайнятість понад 4 млн. чол., щорічно на систему освіти витрачається 230-240 млрд. дол., на програми медичної допомоги – майже 115 млрд. дол. Усі соціальні витрати держави становлять близько трильйона доларів і перебувають на першому місці серед усіх урядових затрат. В країні введена гарантована система грошових заощаджень населення від знецінення внаслідок інфляції. В результаті заходів по державному фінансуванню соціальних витрат стабілізовано рівень і якість життя більшої частини населення. Наприклад, зростання життєвого рівня проявилось в тривалості життя, яка досягла в Японії 79,1 року (перше місце у світі), у США – 75 років (17 місце) при 69,8 років в колишньому СРСР (32 місце). Ці та інші якісні зміни в соціальній сфері свідчать про зміцнення певних гуманних начал у сучасному капіталістичному суспільстві і дають підстави характеризувати його як “соціалізований капіталізм”. Однак, зрозуміло, що було б помилкою не зважати на те, що високий

життєвий рівень населення в розвинутих країнах значною мірою склався за рахунок експлуатації населення своєї і інших країн протягом попередніх століть.

*Основні висновки та пропозиції щодо оптимізації ситуації в сфері зайнятості.* На сучасному етапі перед українською державою стоїть необхідність вирішення ряду гострих завдань середньострокового й довгострокового характеру щодо створення такого вектору економічного розвитку, який у перспективі дозволить перейти від стихійного нецивілізованого ринку до високо-ефективної та соціальноорієнтованої ринкової економіки. У зв'язку з цим вважали б доцільним внести деякі пропозиції, які повинні стабілізувати ситуацію на ринку праці і, зокрема в сфері зайнятості.

Перш за все, державні органи повинні приділити першочергову увагу розробці й прийняттю нормативно-правової бази з питань оптимізації зайнятості та ринку праці, що формується, тобто створення сукупності законів, постанов, інструкцій, що регулюють діяльність суб'єктів ринкових відносин - власників, підприємців і найманих працівників, продавців, покупців і посередників, інвесторів та кредиторів. Вказана база повинна визначати поведінку не тільки індивідуальних суб'єктів господарської діяльності, але й таких важливих інститутів інфраструктури ринків, як банки, фінансові і страхові компанії, інвестиційні і пенсійні фонди, товарні і фондові біржі, акціонерні товариства, малі, в тому числі венчурні, фірми, трасти, холдинги, фінансово-промислові групи.

Необхідно також радикально удосконалити податкову систему, яка безпосередньо впливає на зайнятість. Податки з юридичних осіб не повинні підірвати зацікавленість підприємців у зростанні прибутків, а звідси податкової бази, що призводить до зростання надходжень до бюджету, в зарплату бюджетників і доходи соціально незахищених верств населення. Доцільно також диференціювати податок на прибуток і ПДВ залежно від профілю господарської діяльності: низькі податки на виробників матеріальних благ та послуг повинні поєднуватись з високими податками на доходи спекулянтів-перекупників. Стосовно податків з фізичних осіб, то вони повинні не тільки поповнювати доходи бюджету, але й безпосередньо сприяти пом'якшенню соціальної диференціації, впливати на оптимізацію зайнятості.

Не менш важливим завданням держави в сфері зайнятості є розробка дієвих заходів щодо регулювання соціальних процесів, досягнення соціальної стабільності. Передусім це заходи пом'якшення тягаря безробіття, яке неминує в умовах трансформаційної кризи внаслідок реструктуризації або банкрутства багатьох підприємств, що не здатні адаптуватися до умов ринку і виробляти конкурентоспроможну продукцію. В сучасній ситуації державні органи зайнятості не можуть обмежитись постановкою безробітних на облік і виплатою їм злиденної допомоги. Максимум зусиль вони повинні докласти для перекваліфікації робочої сили, що вивільняється, її переміщення в райони з недостатніми трудовими ресурсами. Винятково важливу роль у пом'якшенні безробіття має відіграти і державна підтримка малого бізнесу, оскільки в наш час це єдина сфера економіки, де не скорочуються, а створюються нові робочі місця. Нарешті, першочерговим завданням держави є забезпечення регулярних виплат пенсій і заробітної плати бюджетникам. Багатомісячні затримки вказаних виплат неприпустимі в принципі, оскільки вони відкидають значну частину населення за межі злиднів, загострюють соціальні конфлікти і породжують активну протидію ринковим реформам.

#### Література

1. Статистичний щорічник України за 2001 рік. - К.: Техніка, 2002. – 644 с.
2. Праця України 2001: Стат. збірник. - Держкомстат України, 2002. – 436 с.

3. Праця України 2002: Стат. збірник. - Держкомстат України, 2003. – 413 с.
4. Україна у цифрах у 2002 році: Короткий статистичний довідник. - К.: Консультант, 2003. – 223 с.
5. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. - НАН Украины. ИЭП. – Донецк, 2003. – 372 с.

УДК 330.567.28

**Богиня Л.П.**

## **ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ**

В статті висвітлені основні проблеми освітянської діяльності в Україні. Головну увагу приділено обґрунтуванню соціально-економічних чинників розвитку вищих навчальних закладів в сучасному соціально-економічному середовищі країни, перш за все інноваційним аспектам, які позитивно впливають на розвиток навчальних закладів, зумовлюють державу і суспільство забезпечити пріоритетність розвитку освіти і науки, першочерговість розв'язання їх загальних потреб.

Автор розвиває думку, що саме навчальні заклади формують основи для наступної самоосвіти та інтелектуального розвитку людини, яка завжди була рушійним фактором прогресу.

В сучасних умовах соціально-економічної трансформації в Україні роль особистого фактора значно зростає. Відомо, що зниження професійно-кваліфікаційного рівня працівників різних галузей негативно позначається на економіці та соціальних процесах, оскільки освіта, як підсистема відтворення головної продуктивної сили та засіб наукової організації виробничих відносин, завжди була рушійним фактором прогресу.

Теорія людського капіталу набула свого поширення і оформлення в 50-60 роках двадцятого століття в США, хоча її витоки можна знайти в класичних роботах багатьох економістів. Зокрема, А. Сміт у роботі "Дослідження про природу та причини багатства народів" писав, що збільшення продуктивності і корисної праці залежить, перш за все, "від збільшення навичок і вмінь робітника, а тільки потім від покращення машин та інструментів".[11] Важливе значення мали також дослідження Т. Шульца, Л. Вальраса, Е. Денісона, М. Медоуна, Дж. Мінера, І. Фішера та інших. Ці дослідження стали основою для оформлення теорії людського капіталу Г. Беккером, який отримав Нобелівську премію у 1992 році за "розповсюдження сфери мікроекономічного аналізу на цілий ряд аспектів людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку" [1]. Теоретико-методичні аспекти людського капіталу дістали значного розвитку також в роботах відомих українських економістів О.І. Амоші, І.К. Бондар, О.А. Грішнєвої, Г.А. Дмитренка, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, В.І.Куценко, Е.М. Лібанової, Н.Д. Лук'яненко, О.Ф. Новікової, С.І. Пірожкова, Л.С. Шевченко та ін.

Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання. За розрахунками Є. Денісона, інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5-6 разів більше, ніж вклади в матеріальне виробництво. Необхідно зауважити, що інвестиції в освіту мають вплив не тільки на виробничу продуктивність. Освіта суттєво впливає також на умови організації праці, яка, як правило, краща у працівників, що мають більш високу освітню підготовку. Кваліфіковані спеціалісти рідше втрачають роботу, оскільки підприємства

зацікавлені у тому, щоб втримати кращих працівників. До того ж їхня робота більш творча, вони менш займаються фізичною працею, мають більш високі естетичні і культурні цінності, інтелектуальні запити, тощо.

Ідеї, притаманні концепції людського капіталу, змінюють відношення держави і суспільства в цілому до інновацій в людину. Такі вкладання стали розглядатися як інвестиції, що забезпечують довготривалий позитивний ефект. Це стало теоретичним підґрунтям для перегляду державної політики багатьох західних країн в галузі освіти. Новими рисами такої політики стало визнання пріоритетної ролі освіти для суспільного і економічного розвитку. Так, питома вага в складі загальних державних видатків на фінансування освіти (%) становить: Канада – 13,5; Франція – 11,1; США – 14,4; Велика Британія – 14,2; Німеччина – 9,5; Італія – 9,0; Росія – 9,6; Японія – 9,9. Зростаюча соціально-економічна значимість освіти для ефективного розвитку сучасного суспільства знайшла відображення у Болонській декларації міністрів освіти 29 країн Європи, також і України, про створення єдиного європейського простору вищої освіти та доступу до нього через сучасні канали зв'язку, в тому числі і через Інтернет.[6]

Національна доктрина розвитку освіти, прийнята у відповідності до Указу Президента України "Про національну доктрину розвитку освіти" № 347 / 2002 від квітня 2002 р., проголошує у першому розділі: "Глобалізаційна зміна технологій, перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, утвердження пріоритетів сталого розвитку, інші властиві сучасній цивілізації риси зумовлюють розвиток людини як головну мету, ключовий показник і основний важіль сучасного прогресу, потребу в радикальній модернізації галузі (освіти), ставлять перед державою, суспільством завдання забезпечити пріоритетність розвитку освіти і науки, першочерговість розв'язання їх загальних потреб".[12]

Вища освіта – це один із найскладніших соціальних інститутів людства, роль якого в сучасному суспільстві постійно зростає. Вона не тільки дає необхідні знання, вміння, навички, а й різнобічно розвиває людину, виявляє і удосконалює її здібності, можливості, формує життєві цінності й установки. Саме навчальні заклади формують основи для наступної самоосвіти та інтелектуального розвитку людини. В Україні в 2002 – 2003р. налічувалося 330 вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації, в яких навчалось 1687 тис. студентів. Чисельність вузів порівняно з 1990 – 1991р., зросла більш ніж у 2 рази (з 149 до 330). Серед вузів – 93 недержавних вищих навчальних заклади, що становить 29,2 відсотка від загальної кількості, в яких навчаються 145,9 тис. студентів (це майже 9,4 відсотка від загальної чисельності студентів).[2] Слід відмітити, що приблизно половина з них має економічний профіль. У вищих закладах освіти України зосереджено більше половини наукового потенціалу держави. Ця система дає змогу державі забезпечити досить високий загальний рівень освіченості суспільства.

Однак, існуюча система підготовки кадрів в Україні ще не повною мірою відповідає вимогам підприємств і потребам народного господарства у фахівцях необхідних спеціальностей. Про це свідчить те, що серед безробітних 15% мають вищу освіту. Певною мірою це пояснюється тим, що система вищої освіти раніше була зорієнтована переважно на інженерні, природничі спеціальності (45% прийому), що відповідало структурі народного господарства колишнього СРСР та ролі, що відводилася Україні (тоді як у США – 17%, Франції – 16%). В минулому вищі заклади освіти концентрувалися переважно в регіонах з високорозвинутою промисловістю, в більшості з яких нині спостерігається найвищий відсоток безробіття з вищою освітою. До останнього часу зберігається відомча роз'єднаність закладів вищої освіти.

Сучасна система підготовки спеціалістів зорієнтована переважно на неконтрольований попит підприємств і установ на деякі спеціальності соціального та гуманітарного напрямів. Зокрема, при збільшенні за 1996-2002 рр. прийому студентів до вузів III-IV рівнів акредитації на 35,6%, їх кількість у сфері освіти та соціальних наук збільшилась більше, ніж у 2 рази, у сфері економічних знань та права – більше, ніж у 1,5 рази. Характерно, що збільшення підготовки фахівців за цими спеціальностями відбувається як у державних, так і недержавних закладах освіти, як у профільних, так і непрофільних вищих навчальних закладах, як за кошти населення, так і кошти державного бюджету.

Необхідно зауважити, що з об'єктивних причин підготовка фахівців за кошти державного бюджету, з фінансової точки зору, в сучасних умовах не може бути забезпечена в повному обсязі, хоча поступово обсяги фінансування на ці цілі збільшуються. Досить сказати, що в 2002 році видатки із бюджету на розвиток вузів становили 1,2% від ВВП країни, хоча в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою на підготовку фахівців виділяється не менше 5% ВВП. Сьогодні, у розрахунку на одного мешканця, Україна витрачає на освіту близько 40 доларів, тоді як розвинені країни Азії – 1260, Америки – 1000, Європи – 750. В середньому в Україні вартість року навчання в державних вузах коштує менше 1000 дол., в той час як в Канаді - 14000, США – 14600, Швейцарії – 15700. Слід відзначити, що без надійного фінансування подальший розвиток освіти неможливий, а це ставить під сумнів перспективи розвитку і самої держави. Адже на прикладі таких країн, як Японія, Південна Корея, Китай та інших, можна переконатися, що саме інвестиції в освіту та науку дали їм можливість вийти на принципово новий рівень розвитку економіки.

Характеризуючи сучасні інвестиційні проблеми нашої освіти, доцільно враховувати рекомендації авторитетних міжнародних організацій, зокрема таких як ЮНЕСКО та МОП. В рекомендаціях цих організацій наголошено, що кожна держава, яка зобов'язалася досягти мети освіти для всіх, не може ставити фінансових перешкод на цьому шляху. Так, за рекомендацією Міжнародної Комісії Освіти XXI століття, очолюваної Жаком Делором, освіті повинен надаватися пріоритет та спрямовуватись на її розвиток не менше десяти відсотків від внутрішнього валового продукту держави. Такі рекомендації не є випадковими, оскільки за підрахунками економістів, вклад у освіту забезпечує більше половини приросту річного валового продукту.

Реалізація стратегічних проблем розвитку вищої школи країни, перш за все, обумовлює необхідність вирішення питань удосконалення систем інвестування в сферу освіти на основі нормативного методу, при чому використання даного методу доцільно не тільки для розвитку державних навчальних закладів, але й закладів недержавної форми власності. Доцільно нагадати, що в Законі України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" до державних соціальних нормативів віднесено норми матеріального забезпечення навчальних закладів. В комплексі названих урядових заходів центральне місце, на нашу думку, має належати удосконаленню оплати праці викладачів, вчених та висококваліфікованих спеціалістів, які працюють у сфері професійної підготовки кадрів.

Серед проблем системи інвестування вищої освіти і забезпечення належної підготовки майбутніх фахівців, особливо багато проблем поточного і перспективного забезпечення вищих закладів освіти накопичилось в недержавних вузах. Перед усім – це питання ефективності використання у вищих закладах освіти наявних коштів і пошуків нових джерел фінансування. Складні проблеми виникли у зв'язку із занепадом вітчизняного виробництва і відповідним скороченням попиту на спеціалістів у сфері матеріального виробництва, що

призвело до скорочення прийому студентів на інженерні факультети. В той же час, збільшився прийом молоді на спеціальності іноземних мов, економічних, юридичних профілі.

У сучасних умовах формування ринкових відносин, в Україні співробітництво і взаємодія вищих навчальних закладів зі сферами виробництва та послуг, на нашу думку, повинні базуватися на відшкодуванні витрат, на підготовку спеціалістів та фінансуванні витрат діяльності вузів переважно на змішаній основі. Не є секретом, що переваги державних форм навчання у вищих навчальних закладах поступово зменшуються у зв'язку з погіршенням учбово-матеріальної бази, старінням бібліотечного фонду тощо. Тому, розширення в державних вузах контрактних форм навчання і введення в межах "розумної достатності" плати за навчання може забезпечити підвищення якості підготовки спеціалістів і зміцнити фінансові можливості вищих закладів освіти. Відповідні зміни попиту на спеціалістів визначають необхідність перегляду платних освітніх послуг не тільки в структурі державної вищої освіти, але й у закладах недержавної форми власності.

Вищі навчальні заклади недержавної форми власності, як відомо, мають здебільшого переваги над державними закладами в питаннях фінансового забезпечення матеріально-технічної бази, комп'ютеризації навчання, видання навчальної літератури та оновлення бібліотечного фонду. Про це свідчить досвід таких недержавних вузів України як Міжнародна Академія управління персоналом (МАУП), Європейський університет економіки, бізнесу і менеджменту, Національна академія управління, Міжнародний інститут менеджменту, Київський економічний інститут менеджменту та інші навчальні заклади.

Необхідно враховувати також що, не дивлячись на відносно невисоку питому вагу недержавних закладів освіти в загальній кількості учбових закладів, їх роль у підготовці кадрів для сучасних потреб країни відчутніше впливає на загальний стан соціально-економічної стабілізації України. Як правило, цей вплив здійснюється за рахунок додаткового залучення коштів підприємств і населення на інвестування навчально-матеріальної і наукової бази, підготовки спеціалістів тощо. Можна навести чимало конкретних прикладів, які свідчать що розвинені країни, такі як Швейцарія, Англія, Нідерланди, Німеччина, Канада, США винайшли спосіб посилення державного впливу на розвиток вищої освіти, не створюючи міністерства освіти. Для цього вони використовують переважно кошти федерального бюджету та існуючі механізми їх розподілу і контролю за результатами. Не дивно, що впливові корпорації та міністерства (електронної промисловості, оборони тощо), а також ряд державних агентств успішно керують у стратегічному плані всією "ринковою" системою вищої освіти США, формуючи її дослідницькі та навчальні пріоритети.

Таким чином, в системі інвестування сучасної вищої освіти України є досить значні позитивні зрушення, а також певні невирішені проблеми. Це зокрема, суперечності: між проблемами суспільства, зацікавленого у зростанні якості підготовки фахівців, і браком механізмів реалізації різнорівневої підготовки кадрів у відповідних типах навчальних закладів; між запитами виробництва, якому потрібні спеціалісти різних кваліфікаційних рівнів та робітничих професій, і браком механізмів зміни змісту освіти як реакції на новаційні процеси в науці, техніці та виробництві; між потребами та інтересами особистості, розвитком її освіченості як чинника соціального престижу і недостатнім формуванням умов набуття бажаної кваліфікації в інтелектуальній або виробничій сфері. Безумовно, позитивне вирішення цих проблем потребує нового інноваційного підходу до проблем освіти, застосування новітніх технологій та стабільного фінансового забезпечення.

#### Література

1. *Капелюшников Р.И.* Экономический подход Гари Беккера к человеческому поведению. / США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 34-48.
2. Україна у цифрах 2002 р. – К.: вид-во “Консультант”, 2003. – С. 218, 222.
3. Статистичний щорічник. Україна за 2001 рік. – К.: “Техніка”, 2002.
4. Громадська експертиза / Виконання програми діяльності Кабінету Міністрів України “Реформи заради добробуту” в 2000 р. – К., 2000. – 113 с.
5. Інвестування, зайнятість, освіта. / За ред. проф. Федоренка В.Г. – К.: вид-во “Науковий світ”, 2002. – С. 190.
6. *Валентей С.Д.* Развитие общества в теории социальных альтернатив / С.Д. Валентей, Л.И. Нестеров. – М.: Наука, 2003. –197 с.
7. Сучасні системи вищої освіти: порівняння для України / За заг. ред. В. Зубка. – К.: Видавничий дім “КМ”, 1997. – 290 с.
8. *Андриенко В.Н., Лев Т.А.* Концептуальная модель финансового менеджмента вуза / В кн.: Модели контроллинга. Сб. науч. ст.- Донецк: ДонГУ, 1999. – 99 с.
9. Молодь, освіта, наука, культура і національна свідомість. Зб .матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – К., 1999. – 375 с.
10. Інформаційний вісник. Вища освіта. - №1.- К., 2000.- 47 с.
11. *Смит А.* “Исследование о природе и причинах богатства народов”. - М.: Соцэкгиз, 1956. - 490 с.
12. Про національну доктрину розвитку освіти. Указ № 347, від 17 квітня 2002 р. // Офіційний вісник України. 0305. – 2002. - № 16. - С. 11.

УДК 331.2

**Болдырев К.А.**

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

Обосновывается необходимость повышения заработной платы, прежде всего, за счет ее дифференциации как фактора повышения платежеспособного спроса и конкурентоспособности экономики Украины.

Экономика Украины в настоящее время ощущает на себе действие многих отрицательных экономических факторов, снижающих конкурентоспособность ее товаров и услуг на международных рынках: «бегство» капитала и отток наиболее квалифицированных кадров за границу, хронический дефицит торгового баланса и ухудшение условий формирования общего платежного баланса страны, крайне слабый рост конкурентоспособности украинских товаров и услуг за счет снижения удельного веса межстранового обмена (в общем объеме ВВП Украины) и др. В системе геоэкономических связей имеющиеся экспортные возможности (экспортный потенциал) экономики Украины полностью не реализуется. В силу этого Украина еще пока практически не заняла своя конкурентные “ниши” на международных рынках.

Украина, слабо реализуя свой конкурентный экспортный потенциал, создает для себя неблагоприятную рыночную ситуацию, в рамках которой национальная экономика входит в сферу, так называемого, «системного отрыва» от развитых стран и прежде всего из-за ее современной структурно-отраслевой и технологической несовместимости, а также рыночно-конкурентной непривлекательности к инвестициям и нововведениям.

В перспективе, с учетом действия всей совокупности объективных и субъективных внутренних и внешних факторов, влияющих на повышение конкурентоспособности национальной экономики, следует с большой долей вероятности признать, что для Украины наиболее актуальна проблема обес-

печения, прежде всего, факторной конкурентоспособности продукции предприятий, отраслей, экономики в целом. Многие теоретические исследования подтверждают, что ключевым признаком, обеспечивающим максимальную реализацию конкурентного потенциала экономики Украины, с учетом ее ресурсно-технологического уровня, является трансформация факторных начальных преимуществ, в преимущества инвестиционные и научно-технические [5].

В основе обеспечения факторной конкурентоспособности экономики Украины не может не находиться последовательная государственная структурная стратегия, четко ориентированная на реализацию конкурентных преимуществ национальной экономики. Отсутствие стратегической программы рыночной структурной перестройки украинской экономики остается фактором, постоянно подпитывающим условия, снижающие конкурентоспособность, особенно ее реального сектора. Преимущественно инфраструктурная, а не интеграционная, технологически-инновационная и инвестиционно-факторная ориентация экономики Украины не имеет больших перспектив в наращивании конкурентных преимуществ и с точки зрения глобализации международной экономики.

Последовательное повышение конкурентоспособности украинской экономики на основе достижения реальной сбалансированности спроса и предложения на товары и услуги – это не только расширение их производства и повышение качества за счет устранения вышеотмеченных причин, но и увеличение платежеспособности населения Украины. Одним из благоприятных условий (факторов) роста конкурентоспособности украинского производства, по нашему мнению, является повышение платежеспособности работающего населения до такого уровня, за которым оно могло бы во все возрастающих объемах приобретать ими же созданные товары и услуги.

Такая постановка вопроса несколько противоречит традиционной трактовке конкурентоспособности как устойчивого положения страны или товаро-производителя на внутреннем и внешних рынках, обусловленное только экономическими, социальными и политическими факторами [3].

Следует признать, что в условиях открытой рыночной экономики конкурентоспособность не может не определяться как способность страны (фирмы) противостоять международной конкуренции на собственном рынке и рынках «третьих стран». В силу этого для оценки конкурентоспособности национальной экономики, как правило, используются три подхода: ресурсный (наделенность природными, трудовыми и другими ресурсами; наличие и возможности капитала для внутреннего и внешнего инвестирования; технико-технологическое состояние экономики; экономико-географическое положение страны и т.п.), факторный (мониторинг места и роли (изменений) страны и ее международных компаний на международных рынках в зависимости от уровня развития страновой экономики, характеризующегося динамикой реального использования имеющихся факторов экономического роста) и рейтинговый (интегральное отражение состояния и уровня развития национальной экономики по той или иной системе показателей [4].

При таком концептуальном подходе в большинстве исследований конкурентоспособности на всех уровнях ее анализа не выделяется платежеспособная конкурентность. В то же время, градация конкурентоспособности на ценовую и структурную (общую) необходима и полезна. Так, важность исследования структурного среза конкурентоспособности не вызывает сомнения, ибо такой анализ позволяет системно отразить не только состояние, но и будущие структурные изменения в производственно-технологическом и экспортном потенциале страны, т.е. уровень конкурентности национальных ус-

ловий и факторов развития производства, а не уровень конкурентности цен ее товаров и услуг. Что же касается выявления ценового потенциала конкурентоспособности, то, представляется, что в ее теоретических исследованиях преобладает однобокость, односторонность его оценки, ибо при этом практически не анализируются возможности платежеспособного спроса. Так, в настоящее время связь конкурентоспособности с платежеспособным спросом уже фактически не отрицается ее исследователями [1].

Анализ исследования платежеспособной конкурентности как ее самостоятельного вида или как, хотя бы, подвида ценовой конкурентоспособности обусловлена тем, что последняя не может быть представлена только как факторно-конкурентное предложение на рынке товаров и услуг. Сам по себе конкурентный уровень цены без рыночного соотношения предложения с платежеспособной емкостью рынка полностью не является характерным признаком конкурентоспособности реализуемых товаров и услуг. Конкурентная цена может быть высокой (низкой) при условии наличия высоких (низких) платежеспособных характеристик рынка, т.е. реальных и потенциальных возможностей платежеспособного спроса на конкретном рынке.

В общетеоретическом плане исследование платежеспособной конкурентности украинских товаров и услуг позволяет достаточно точно определить рыночное соответствие (несоответствие) предложения (возможностей национальной экономики) и спроса (платежеспособных возможностей населения) на собственных рынках фактическая целесообразность такого анализа фокусируется на выявлении и устранении факторов, дестабилизирующих конкурентное несоответствие предложения и спроса на национальном рынке Украины, а значит и динамизировать их воздействие на рост общеэкономической конкурентоспособности [2].

Практическая значимость градации общеэкономической конкурентоспособности на ценовую, структурную и платежеспособную особенно актуальна в Украине, где платежеспособный спрос на ее формирующихся рынках чрезвычайно низок в силу наличия многих объективных негативного действия факторов и, прежде всего, невысокого уровня заработной платы, составляющей основную часть доходов работающего населения страны.

Ценовая и структурная конкурентоспособность украинской экономики характеризуется не достаточно высоким производственно-технологическим потенциалом, а значит соответствующими экспортными возможностями товаров и услуг производимых ею. Среди всех объективных причин низкой конкурентоспособности украинских товаров и услуг выделяется вполне реально устранимая причина, связанная с не использованием тех факторных ресурсов (преимуществ или возможностей), которыми богата Украина и которые ее экономика может в настоящее время максимально использовать.

Бесспорно, что динамика совокупных факторов конкурентоспособности товаров и услуг и в целом экономики страны импульсируется ростом производительности труда. Поэтому все условия и предпосылки роста производительности труда как ключевого фактора повышения общеэкономической конкурентоспособности прямо или опосредованно воздействуют и на уровень формирования платежеспособной конкурентности.

Так, на повышение конкурентоспособности в качестве интегрального свойства саморегулирующейся экономики Украины оказывают отрицательное воздействия причины и предпосылки, мешающие использованию ее мощного трудового потенциала. К ним, прежде всего, относятся: отсутствие новых высоко-технологичных и конкурентоспособных видов производства, структурные диспропорции на формирующаяся рынке труда, стремление государства за счет удержания заработной платы и доходов в целом на низком уровне за

счет обеспечения формальной занятости населения. По своей сути – все они привели к нивелированию такой важнейшей факторной составляющей повышения конкурентоспособности экономики Украины как не полное использование ее трудовых ресурсов. Рыночное недоиспользование трудовых ресурсов в качестве важнейшего структурообразующего фактора повышения конкурентоспособности украинской экономики стагнирует ее уровень вне достижения таких позиций в мировой экономике, когда ее товары и услуги успешно бы конкурировали на внутреннем и международных рынках.

В Украине пока еще имеется уникальный научно-кадровый потенциал квалифицированной и дешевой рабочей силы. Однако позитивное воздействие такого фактора конкурентоспособности экономики Украины как квалифицированная и дешевая рабочая сила, как правило, нивелируется низкой производительностью труда. На крайне невысокий уровень роста производительности труда в Украине кроме физически и морально устаревших производственно-технологических параметров его роста существенное негативное влияние оказывает отсутствие объективного механизма поддержки растущих жизненных рыночных стандартов и, прежде всего, работающего населения за счет повышения уровня заработной платы, резко снижающих платежеспособную конкурентность ее экономики.

В Украине действие ключевого фактора роста конкурентоспособности ее экономики – использование дешевой рабочей силы квинтэссируется в конечном итоге в низкую его производительность. Прямая логическая связь, существующая между повышением заработной платы и ростом производительности труда в ее рыночно-практической интерпретации – увеличении конкурентного потенциала экономики проявляется только в случае сближения уровней их обоюдного роста.

Следует отметить, что рыночная связь: чем выше рост заработной платы, тем значительнее рост производительности труда и повышение конкурентоспособности экономики практически не действует на уровне структурной конкурентоспособности, ибо последняя максимально системно отражает ее производственно-технологический потенциал, основным наполнителем которого является капиталоемкость инвестирования. Эта связь в полной мере проявляется и реализуется только на уровне ценовой конкурентоспособности.

Однако, в современных рыночных условиях, когда все больше конкурируют не цены, а национальные условия и факторы производства, повышение конкурентоспособности украинской экономики только за счет эксплуатации дешевой квалифицированной рабочей силы в качестве определяющего фактора роста производительности труда крайне затруднительно. В Украине отсутствие современного производственно-технологического потенциала как фактора повышения конкурентоспособности ее экономики, с одной стороны, не создает благоприятные материальные условия для роста производительности труда и, с другой, не формирует стимулы для повышения качества труда.

Недостаточная инновационно-инвестиционная обеспеченность украинской экономики, также, создает рыночно-выгодные условия для повышения ее конкурентоспособности. Незначительное использование высокоэффективной техники, современных технологий, новейших научно-технических разработок, в том числе и в области организационно-управленческих решений, позволяющих максимально стимулировать реализацию мощного трудового потенциала, на повышение конкурентоспособности украинских товаров и услуг оказывают значительно более негативное влияние, чем использование дешевой квалифицированной рабочей силы. Эти функциональные реалии укра-

инской экономики объективно формируют ее рыночную непривлекательность, главным признаком которой является утрачивание современной конкурентной связи между ее технико-технологическими, организационно-управленческими возможностями и быстро формирующимся рынком труда. Его дальнейшее развитие уже не может позитивно влиять на повышение конкурентоспособности товаров и услуг, производимыми украинскими предприятиями, без формирования рыночного мотивационно-стимулирующего механизма, который бы динамизировал уровень роста производительности труда за счет увеличения заработной платы.

По нашему мнению, особую роль в максимальном использовании трудового потенциала Украины в росте производительности труда и через него – в повышении конкурентоспособности украинских товаров и услуг может оказать повышение уровня заработной платы, в том числе, и как средства роста платежеспособного спроса в Украине.

В условиях рыночной трансформации экономики Украины падение стимулирующей роли заработной платы на рост производительности труда и повышение ее конкурентоспособности произошло сразу же после того, как цены стали рыночными, а зарплата и доходы населения были поставлены под жесткий финансово-антиинфляционный контроль.

Резкое снижение рыночно-стимулирующей роли заработной платы в Украине привело к катастрофическому падению производительности труда, эффективности производства, качества продукции и, как результата – к производству многих слабоконкурентоспособных украинских товаров и услуг. Низкая зарплата нивелировала у работников мотивацию к труду, а у работодателей – заинтересованность в инвестициях и нововведениях, что в совокупности привело к появлению низкого уровня спроса на товары и услуги, к снижению конкурентоспособности экономики. При этом, была создана объективная предпосылка у наиболее профессионально подготовленных работников для перехода из реального сектора украинской экономики в сферу торговли, мелкого бизнеса, теневой экономики, а у предприятий – снижение капиталовложений в развитие производства, что стагнировало рост внутреннего валового продукта в Украине.

Например, о низком, антистимулирующем уровне заработной платы в Украине свидетельствует ее доля во внутреннем валовом продукте. Так, в настоящее время она составляет по разным данным 10-15% в ВВП Украины, тогда как в развитых странах – 50-70%.

По нашему мнению, причинами нерыночного состояния заработной платы в Украине, которые подлежат самому быстрому устранению являются следующие три.

Первая. Нагрузка на рост реальной заработной платы, выражающаяся в ее доле в ВВП на душу населения, составила в 1997 г. 780 долл., а в 2003 г. – 750 долл. Начиная с 1997 г. и по настоящее время 20-21 млн. трудоактивного населения содержит 27-28 миллионов неработающего населения, причем, часть трудоспособного населения по сравнению с частью нетрудоспособного населения постоянно сокращается. Этому, в частности способствует, рост скрытой безработицы и слабо развивающиеся общепризнанные в развитых странах такие общественные формы борьбы с ней как развитие мелкого бизнеса, самозанятости и общественных работ [8].

Вторая. Все больше углубляется имущественное расслоение украинских граждан. Так, по официальным оценкам, средний денежный доход 10% наиболее богатых граждан превышал доход 10% граждан наименее обеспеченных в 1993 году в 6,7 раза, в 1997 г. - в 13 раз, а в 2003 г. уже в 15 раз.

Третья. Действующая в Украине тарифная система заработной платы в условиях трансформации ее экономики еще не превратилась в универсальный регулятор стимулирующей дифференциации заработной платы в направлении реализации принципа оплаты по результатам труда [11]. Поэтому рыночным стержнем повышения качества жизни наемных работников в Украине еще не стало совершенствование оплаты труда в экономических рамках получения ими благ пропорционально результатам работы.

В условиях конкурентного рынка рост заработной платы должен стимулировать результаты, а не затраты труда. Только в этом случае будет создаваться возможность сбалансирования рыночных материальных интересов работодателей и наемных работников [7].

Говоря о причинах, дестабилизирующих взаимосвязи заработной платы, производительности труда и конкурентоспособности экономики Украины, необходимо отметить, что в нормально функционирующей рыночной экономике любой страны размер заработной платы зависит от достигнутого уровня производительности труда. Более того, в настоящее время на Западе расширяет границы своего применения теория Дж. Кларка, согласно которой оплата труда стимулирующего типа должна быть максимально приближена к границе роста производительности труда [6]. Эта рыночная аксиома в Украине до настоящего времени реализуется крайне противоречиво, тенденциозно и во многом односторонне, что негативно сказывается на динамике конкурентоспособности ее экономики.

Так, в Украине до 1992 г. отмеченная зависимость между ростом производительности труда и относительно его повышением заработной платы практически соблюдалась. Резкое снижение заработной платы в период рыночной трансформации ее экономики трудно связать только с падением производительности труда, хотя оно и составило с 1992 по 1997 гг. 60%, а за последующие 5 лет - 30%. Например, в тех отраслях, где производительность труда выросла (производство электроэнергии, черных металлов, пищевая промышленность и др.) реальная заработная плата снижалась непропорционально быстрыми темпами. В то же время в отраслях с падающими темпами роста производительности труда (отрасли топливного комплекса и угледобывающей промышленности) номинальная заработная плата росла быстрее, чем в среднем по стране.

Усиливает противоречивый характер закономерной связи заработной платы, производительности труда и конкурентоспособности в Украине и разросшийся теневой сектор ее экономики, доля в ВВП которого достигла от 40% до 60%. Нарушению плодотворной рыночной связи между заработной платой, производительностью труда и платежеспособным спросом населения и конкурентоспособностью экономики Украины, также способствовало, по меньшей мере, три обстоятельства.

Первое. Формирование среднего класса украинского общества происходит крайне медленно, а ведь развитая рыночная экономика не возможна без наличия среднего по своим доходам класса. Если, например, учесть, что его наличие характеризуется отношениям доходов 20% самых богатых к 20% самых бедных в рыночном обществе, то по этому соотношению в развитых странах и в Украине можно приблизительно рассчитать во сколько раз следует увеличить, к примеру, заработную плату квалифицированным работникам и интеллигенции в нашей стране. Так, это соотношение составляет в Японии - 4,3-4,5, в западноевропейских странах - 6, в США - около 10, а в Украине по разным данным от 13 - до 30. Исходя из вышесказанного, диапазон роста заработной платы наиболее производительной части работающего населения Украины варьирует в рамках 3-5 раз [6].

Второе. Декларация рыночного реформирования заработной платы в Украине и ее действительное рыночное регулирование происходит в рамках мучительного преодоления механизма использования принципа «каждому – по труду» до точности наоборот: зарплата не по затратам труда, а по его результатам. Поэтому рыночным стержнем повышения качества жизни наемных работников в Украине еще не стало совершенствование оплаты их труда в экономических, рамках получения ими благ пропорционально результатам работы.

В условиях неразвитости рынка труда в Украине, в рамках которого, его зарождающаяся конкурентоспособность спроса и предложения практически не влияет на оценочный уровень труда, особенно остро стал вопрос о нахождении объективно-адекватного механизма оценки, особенно высококвалифицированного труда наемных работников. С этих позиций не утешительна характеристика как рейтинговых, так и факторных, а стало быть, и ценовых составляющих повышения конкурентоспособности украинской экономики.

Представляется, что наименее затратным рыночным импульсом для оживления всех составляющих повышения конкурентоспособности экономики Украины в реальных условиях их рыночного проявления является максимальное устранение административно-экономических уравнилельных признаков, сдерживающих дифференциацию заработной платы на всех профессиональных уровнях ее формирования. При этом даже без увеличения доли заработной платы в ВВП Украины создастся возможность ее ролевого воздействия в качестве стимулов и мотивов к высокопроизводительному труду как главному фактору повышения конкурентоспособности ее экономики.

Экономической основой резкой дифференциации уровней заработной платы высококвалифицированного, квалифицированного и малоквалифицированного труда должна стать современная организация рабочих мест с целью определения научно-обоснованных и нормативно регламентированных требований каждого рабочего места. По такому пути дифференциации заработной платы идут развитые рыночные страны, где, прежде всего, соответствие требований рабочего места профессиональным способностям наемного работника выступает в качестве объективного критерия, определяющего уровень его заработной платы. Только в этом случае последний будет адекватирован уровню производительности труда.

Пока в условиях катастрофическое падение стимулирующей роли заработной платы, и, прежде всего, высококвалифицированных работников по мере роста ВВП Украины медленно преодолевается в основном повышением номинальной заработной платы и относительно этого ростом реальной заработной платы.

Так, в настоящее время экономика Украины, хотя и вышла из фазы интенсивного падения, но еще не перешла в фазу стабильного рыночно-эффективного роста. Об этом свидетельствует динамика падения-роста ВВП. К 1994 г. спад ВВП достиг 23%, в 1995 г. он сократился до 12%, а в 1996 - до 10%. Начиная с 1998 г. произошло увеличение ВВП на 0,5%, а за первый квартал 2003 г. реальный внутренний валовый продукт Украины уже вырос на 7%, что в 2 раза выше, чем за тот же период 2002 г. В 2004 году этот рост запланирован на уровне 8%.

Сообразно росту ВВП в Украине происходило повышение как номинальной, так и реальной заработной платы. Так, рост минимальной заработной платы с 70,9 грн. в 1997 г. до 185 грн. в 2003 г. сопровождался аналогичным увеличением как номинальной, так и реальной заработной платы. В 2001 г. номинальная зарплата выросла на 36%, а реальная на 19%. В 1 квартале 2002 г. среднемесячная номинальная заработная плата, рассчитанная на од-

ного наемного работника, составила 335,39 грн., что на 26,1% больше, чем за тот же период 2001 г. Темп роста реальной заработной платы (с учетом роста цен), начиная с 2000 г. по 2003 г. составили 12-15%. Увеличение реальной заработной платы в 2004 г. запланировано так же на 12-15%.

Согласно данным Госкомстата Украины зарплата растет быстрее, чем цены. Снижение до принятого в развитых странах уровня инфляции в Украине, произошло только за счет прямого повышения цен на 50%, а остальной ее составляющей была эмиссия денег, что позволило увеличить реальный вес заработной платы в общей структуре доходов населения Украины с 47% в 2000 г, до 51% в 2001 г. и, учитывая увеличение номинальной заработной платы в среднем на 15% и реальной – на 12-15% в 2003-2004 гг., то ее доля в качестве структурной составляющей доходов увеличится также до 58-60%.

Снятие экономических ограничителей роста номинальной и реальной заработной платы в Украине за счет увеличения ВВП и снижения темпов инфляции за последние пять лет свидетельствует о минимизации государственного нормирования заработной платы и ликвидации жесткого административного контроля с его стороны за оплатой труда только по единым тарифам и нормам. Это привело к усилению рыночной составляющей в формировании уровня заработной платы в Украине и, в частности увеличения спроса на квалифицированный труд на рынке труда, а значит и к изменению структуры заработной платы в основных отраслях производства. Свидетельством этого является, например, уменьшение доли тарифа заработной платы в деловом приделах промышленности с 61,5% в 1990 г. до 47,6% в 1996 г. и 40-41% в 2002 г. При этом основная зарплата изменилась с 70,65% в 1992 г. до 55% в 1997 г. и 59% в 2002 г.

Однако, несмотря на усиление рыночной тенденции в формировании заработной платы, в Украине еще пока не создана свободная и гибкая рыночная система организации заработной платы, в основе которой находилось бы рыночное соответствие спроса и предложения на труд, а так же коллективные договоры и тарифные соглашения между работодателями и наемными работниками [10].

В рамках формирующейся рыночной системы заработной платы действующая до рынка формула «каждому – по труду» и на ее основе механизм уравниловки в формировании заработной платы по «количеству и качеству труда» начал медленно саморазрешаться на основе все большего учета результатов, а не затрат труда.

По мере формирования зрелого рынка труда Украины система заработной платы все больше будет приобретать черты и свойства саморегулирующейся системы в основном в соответствии с отклонениями спроса и предложения на труд. Очевидно, с большой долей вероятности можно предположить, что основные контуры концептуального подхода к формированию эффективной рыночной системы заработной платы в переходный период Украины к рынку будут вырисовываться без ее максимального стимулирования результатов, а не затрат труда. Только в этом направлении ее совершенствования будет преодолевать затратный характер производства, расти его эффективность и конкурентоспособность, ибо будет создаваться возможность рыночного сбалансирования материальных интересов наемных работников и работодателей.

В условиях переходной экономики Украины постепенная максимизация минимизации действия принципа «по затратам труда» не может не осуществляться по следующим направлениям, формирующим стимулирующий механизм системы заработной платы «по результатам труда».

Первое. Государственное регулирование заработной платы, в конечном итоге, должно свестись к использованию только одного -двух экономических ограничителей ее роста: к установлению минимального уровня заработной платы и к применению всех административных и законодательных средств превращения заработной платы в объект произвола работодателей, коррупции и лихоимства.

Снятие первого ограничителя роста заработной платы – изменение практики формирования ее минимального уровня не на основе прожиточного минимума, а на базе средней заработной платы. Опыт развитых стран свидетельствует, что минимальная заработная плата должна устанавливаться в пределах 40-54% от ее среднего уровня.

Снятие второго ограничителя роста заработной платы – ликвидация причин, связанных с возникновением и распространением задолженности по выплатам заработной платы. Последняя своей максимальной величины, пожалуй, достигла в первом полугодии 1998 г. и составила по зарплате - 6,068 млрд. грн., а по пенсиям - 1,6 млрд. грн. В настоящее время такая задолженность значительно уменьшена, но полностью не ликвидирована [7].

Второе. Постепенное повышение ноли заработной платы во внутреннем валовом продукте и в общей структуре доходов населения до 50% их размеров. В частности, этому может способствовать ликвидация, с одной стороны, не нужных и рыночно не эффективных рабочих мест, ибо их наличие импульсирует падение трудовой дисциплины, снижение производительности труда и ухудшение качества продукции и ее конкурентоспособности, и, с другой – введение рыночных норм труда и повышение часовых расценок за счет индивидуального различия, т.е. конкурентной, дифференциации оценки результатов индивидуального труда, например, при помощи единовременных вознаграждений за конкретно выполненное задание.

Третье. Внедрение «нетрадиционных» гибких форм оплаты труда. Они должны предусматривать значительную дифференциацию заработной платы в зависимости от квалификации конкретного работника, числа и сложности выполняемых заданий и качества их выполнения, производственной дисциплиной. Для наемных работников использование гибких форм оплаты труда повышает стимулирующую мотивацию их трудовой и творческой деятельности, побуждающей их к высокой производительности, и ставит индивидуальный заработок в прямую зависимость от успехов предприятия, организации.

Широкое применение «нетрадиционных» форм оплаты труда в развитых странах (например, в США до 20% общих расходов на оплату труда) при равном трудовом вкладе отдельных работников на предприятиях с высокой конкурентоспособностью получать больше, чем на менее конкурентных. Причем, такая дифференциация заработной платы достигается посредством стимулирования сочетания почасовой оплаты труда с гибкими формами его оплаты через рост производительности индивидуального труда, экономии затрат и повышении качества конкурентоспособности предприятий. Поэтому не случайно, что в настоящее время примерно 75% работодателей применяют различные разновидности «нетрадиционных» форм оплаты труда. Стихийное использование последних уже началось и в Украине [9].

В комплексе проблем, непосредственно связанных с усилением стимулирующей роли системы оплаты труда на основе распространения «нетрадиционных» форм оплаты труда, особое место должна занять проблема распространения и применения гибких тарифов, стимулирующих индивидуальные результаты (выработку) наемных работников, но нашему мнению, учитывая опыт развитых стран, гибкие тарифы должны иметь следующие составляющие: тарифы – до 85%, премии за индивидуальные профессиональные

достижения – до 10% и различного рода надбавки к заработной плате за повышение конкурентоспособности предприятия – свыше 5%. Этому не могут не способствовать: повсеместное сокращение использования сдельных форм зарплаты и распространение почасовой формы оплаты труда. Критерием почасовых тарифных ставок в рамках одного разряда могут также служить производительность индивидуального труда, его профессиональная плодотворность, напряженность и уровень ответственности за качество производимой продукции.

Процесс увеличения заработной платы за счет ее индивидуальной дифференциации должен происходить при повышении предназначения доплат и надбавок к ней за высокое профессиональное мастерство, личных, профессиональных и деловых качеств, за выполнение особо важных и ответственных работ и т.п. [7].

На каждом предприятии целесообразно создать фонд премий и поощрительных надбавок, доплат, который бы наполнялся в зависимости и от конкурентных результатов деятельности его коллектива.

В условиях жесткой борьбы с инфляцией в Украине в антиинфляционных целях повышение роли премиальных и поощрительных надбавок можно было зачислять в накопительную часть Пенсионного Фонда, на индивидуальные пенсионные счета в Сбербанке, страховых компаниях в качестве добровольных пенсионных взносов наиболее производительной части населения [1].

Четвертое. Непременным условием дифференцированного повышения заработной платы на рост производительности труда и конкурентоспособности украинских товаров и услуг является приобретение всех видов и форм системы заработной платы к установлению партнерских взаимоотношений между наемными работниками и работодателями не только посредством применения ее «нетрадиционных» форм, но и преодоления (в том числе и за счет усиления роли профсоюзов) неудовлетворительного состояния договорного регулирования заработной платы на всех уровнях социального партнерства [10].

Таким образом, в разрезе теоретических предложений повышения заработной платы на основе ее индивидуальной дифференциации в Украине с учетом наметившейся стабилизации темпов роста производительности труда и ВВП не только необходимо, но и возможно, при условии, что размеры ее роста не будут превышать темпы роста последних. В этом случае повышение платежеспособности трудоактивного населения будет происходить без увеличения уровня инфляции, что превратит тарифную систему заработной платы в достаточно универсальный элемент ее индивидуальной дифференциации и рыночного регулирования как стимула роста производительности труда и повышения конкурентоспособности украинских товаров и услуг.

#### Литература

1. Агабекян Р.Л., Авакян Г.Л. Современные теории занятости. Уч. пособ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – С. 95.
2. Архиреев С. Деформации конкуренции как фактор инфляции // Бизнес-информ. – 1998. - №12. – С. 19-22.
3. Бухалков М.И., Баборина О.А. Полная занятость ресурсов как критерий рациональной организации производства // Организатор производства. – 2002. - №2. – С. 74.
4. Винслав Ю. Становление отечественного корпоративного управления: теория, практика, подходы к решению ключевых проблем // Росс. экон. журнал. – 2001. - №2 – С. 15-33.
5. Губский Б. Конкурентоспособность украинской экономики: ориентиры макрополитики в кризисных условиях // Экономика Украины. – 1999. - №4.- С. 4-5.
6. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – С. 225.

7. *Лагутин В.* Реформа оплаты праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи // Україна: аспекти праці. – 2000. - №7. – С. 16.
8. *Мортиков В.* Роль заработной платы в регулировании занятости // Экономика Украины. – 2001. – С. 33-39.
9. *Неруш А.* Зароботная плата как средство управления персоналом // Персонал. – 2003. - №3. – С. 56-57.
10. *Таран Н.* Формирование тарифной системы предприятия // Бизнес-информ. – 1998. - №10 – С. 4.

УДК 331.101.3

**Болдырев А.П., Болдырев К.А.**

## **ВЛИЯНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ НА ТРУДОВУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ**

Осуществлен анализ внутренних противоречий и стимулов саморазвития частной собственности как важнейшего объективизатора эволюционного развития производительных сил в смешанных формах хозяйствования.

Хроникальная уникальность предрыночных событий в Украине была в основном обусловлена тем, что государственная собственность, составляющая конституционирующий каркас планово-административной системы, до крайности обострила внутренние противоречия и стимулы своего саморазвития. Именно поэтому данная система, идеально приспособленная для эксплуатации преимущественно экстенсивных факторов экономического роста, отторгала интенсивные источники развития общественного производства.

В рамках планово-административной системы преимущественно экстенсивным факторам общего экономического роста был свойственен затратный характер их производительного функционирования. Этому способствовали такие противоречия государственной собственности как отсутствие у большинства работников рачительного отношения к используемым ресурсам; уравнительное нивелирование у них побудительных мотивов к творческой инициативе, к предприимчивости, к активному высокопроизводительному труду; абсурдная деформация возрастающей роли социальных факторов в интенсивном развитии производительных сил и т.п.

Наличие перечисленных и других проявлений противоречий государственной собственности не приводило к повышению эффективности любых практических форм ее экономической реализации. Достигнутый уровень развития производительных сил за счет экстенсивных факторов до крайности обострил противоречия и стимулы дальнейшего саморазвития государственной собственности. Процесс саморазрешения противоречий государственной собственности объективно потребовал возникновения рыночных форм хозяйствования, которые бы интенсифицировали развитие производительных сил. Появление основанных на ее противоположности – частной собственности наиболее эффективных форм хозяйствования было призвано разрешить противоречия государственной собственности за счет интенсивно-конкурентных импульсов развития производительных сил.

Однако полная аналогия государственной собственности и преимущественно экстенсивных форм хозяйствования, к сожалению, качнула в Украине маятник восприятия преимущественно-интенсивного развития производительных сил в сторону грубой фетишизации частной собственности, т.е. бес-

противоречивого ее развития. Частная собственность, и свойственная ей рыночная форма современного развития товарного производства, стала представляться идеальной в сфере аллокации ресурсов вообще и трудовых ресурсов в частности. По аналогии с развитыми странами рыночная трансформация экономики Украины приобрела логические и практические черты тотальной радикально-революционной неизбежности. Такой подход к рыночному преобразованию производственных отношений в экономике Украины практически исключил анализ противоречий саморазвития частной собственности, которые она объективно экстраполирует через рыночные формы своего хозяйственного проявления на уровень развития производительных сил.

В настоящее время исследования противоречий частной собственности можно свести лишь к познанию мифических "требований" законов рыночных отношений. Эти исследования никак нельзя охарактеризовать как выявление границ целесообразности рыночной свободы производительных действий людей, очерчиваемых практической необходимостью "снятия" внутренних противоречий и стимулов саморазвития частной собственности. В данной связи актуализируется проблема переноса акцента в анализ рыночных противоречий частной собственности из области производственных отношений в область производительных сил, то есть от разработки и учета идеальных возможностей использования требований законов современного рынка к их практической реализации в условиях достигнутого уровня развития производительных сил Украины.

Поэтому быстрое перерастание трансформационных изменений, происходящих в экономической системе Украины в ее рыночную зрелую форму, в огромной мере зависит от своевременного разрешения внутренних противоречий частной собственности. Их несвоевременное и неэффективное разрешение не обеспечивает динамичное, интенсивное и эффективное не только развитие, но и функционирование рыночной системы Украины, так как стимулы саморазвития частной собственности, еще не полностью сформировавшись, начали ослабевать.

Противоречия частной собственности (как и противоречия других современных рыночных явлений), будучи источником ее производительного движения, сами находятся в постоянном развитии. При этом наиболее плодотворное взаимодействие противоположных сторон и процессов, импульсирующее каждое из существующих противоречий частной собственности, не могут быть "безразличны" к реальной действительности, в которой достигнут уровень и продолжают развиваться производительные силы Украины.

Известно, что уровень развития производительных сил в Украине и в передовых странах, мягко говоря, не одинаков. Неадекватный учет уровня развития производительных сил в экономике Украины и характера проявления внутренних противоречий частной собственности привел не к разрешению, а наоборот, к искусственному обострению многих противоречий между материальными и личными факторами общественного производства, которые были свойственны затратной экономике. В частности, это проявилось в медленном росте, а порою и в снижении конкурентоспособности ряда отраслей экономики Украины, в насыщении товарного рынка дорогостоящей и необязательно высококачественной продукцией. Аналогичным образом можно констатировать и факт чрезвычайно незначительного прироста эффективности производства в Украине за счет внедрения не только современного высокотехнологического оборудования, но и за счет рыночных форм взаимодействия работников в управлении производством и т.д.

В связи с этим, прежде всего, обострились следующие противоречия частной собственности в ее социально-ориентированном рыночном проявле-

нии, значительно снижающие позитивные стимулы ее плодотворного самодвижения.

Первое, недостаточный по сравнению с мировым уровень развития производительных сил в экономике Украины импульсирует противоречие между рыночными возможностями предложения товаров (услуг) и рыночным уровнем удовлетворения спроса. Обострение этого противоречия не устраняет диктат производителя над потребителем и его суть состоит в том, что украинский потребитель практически лишен широкого ценового и качественного выбора. Поэтому он очень часто вынужден приобретать товары и услуги низкого качества и порою по ценам выше мировых. Это естественно не стимулирует как отечественных, так и зарубежных производителей к выпуску нужной и высококачественной товарной продукции, реализуемой на украинском рынке.

Второе, в связи с необходимостью насыщения рынка товаров и услуг за счет их экспорта, ценообразующие факторы стали во многом зависеть от мировых цен, формирующихся в развитых странах, а не от уровней развития производительности труда в экономике Украины и роста доходов его населения. Устойчивое наличие данного противоречия практически демотивировало прямую зависимость заработной платы от достигнутого уровня производительности труда и уровня воспроизводственных потребностей наемных работников, что соответственно снижает их трудовую активность и инициативно-профессиональную деятельность.

Третье, не продолжает позитивировать противоречие, возникающее между неадекватным уровнем развития производительных сил, достигнутого экономикой Украины и рыночным характером ее производственных отношений, формирующихся за счет существования различных форм частной собственности. Современная архаичность производительных сил крайне медленно преодолевается за счет стимулов, потенциально заложенных в частных формах хозяйствования. В формирующейся рыночно-экономической системе Украины наличие прямо противоположного эволюционно-революционного несоответствия между уровнем развития производительных сил и характером производственных отношений сформировало парадоксальную ситуацию, когда первые играют более пассивную роль в ее развитии, чем вторые. В этой ситуации частная собственность индифферентно-позитивные противоречия практически только на уровне развития производственных отношений, а не на уровне развития производительных сил.

Поэтому объективно возникшие перечисленные и другие противоречия частной собственности при достигнутом уровне развития производительных сил в Украине, также как и противоречия государственной собственности слабо позитивируют их быстрое современное развитие. Разрешение глубоких и исключительно острых противоречий государственной собственности за счет ее революционной замены на частную собственность нашло крайне незначительное проявление в развитии производительных сил во многом потому, что рыночные формы хозяйствования стали неадекватными уровню их рыночного развития. Стимулы интенсивного развития производительных сил, неизбежно возникающие в процессе саморазрешения противоречий частной собственности при помощи рыночных форм хозяйствования в развитых странах, в Украине слабо проявились в силу не только их рыночной неразвитости, но и во многом их недоразвитости за счет экстенсивных факторов.

В данном контексте наиболее важным является и еще одно обстоятельство. Революционное создание рыночной структуры экономики Украины не прекратило действие факторов, тормозящих на протяжении длительного времени процесс интенсивного развития производительных сил, а только изменило их стагнационное воздействие. Так, гипертрофированный централизм

и доведенное до абсурда плановое управление экономикой Украины сменилось своим не менее негативным действием на интенсивное развитие производительных сил рыночной противоположностью: не всегда оправданной практической целесообразностью государственной демонополизацией, а также абсолютизацией либерально-анархического и бюрократического управления слабоконкурентными рыночными структурами. В силу этого во вновь создаваемой рыночной структуре экономики Украины развитие производительных сил, опять-таки, в основном происходит за счет преимущественно не интенсивных, а экстенсивных факторов, стагнирующих экономический рост.

Культовое, мифическое и догматическое представление об эффективности частной собственности как панацеи от всех бед быстро развеивает практика рыночной трансформации экономики Украины. Понимание того, что сама по себе частная собственность "не кладет золотые яйца", то есть автоматически не решает все трудности преимущественно интенсивного развития производительных сил укрепляется по мере необходимости немедленного разрешения чрезвычайно сложных противоречий, объективно возникших с переходом на частные формы хозяйствования.

Сама по себе частная собственность не развивает производительные силы. Она лишь импульсирует свои противоречия рыночным производственным отношениям, эффективное разрешение которых создает благоприятную возможность для их современного развития через стимулы и мотивы для активной предпринимательской деятельности и для потенциального повышения трудоактивности наемных работников. Без этого, противоречия, присущие частной собственности, не получают созидательно-производительного разрешения, лишаются творческой импульсации любых форм рыночной деятельности, стагнируют интенсификацию производительных сил.

В переходной рыночной ситуации, которая свойственна экономике Украины, закономерно образуется целый блок противоречий, несвоевременное "снятие" которых подрывает внутренние стимулы саморазвития частной собственности и форм хозяйствования, основанных на ней. Это, прежде всего, обусловлено тем, что подходы наемных работников, да и самих частных собственников, почти не связаны или слабо увязаны с конкурентными возможностями и результатами рыночных структур. В такой рыночной ситуации ни производителям, ни, тем более, наемным работникам не выгодно эффективно трудиться, повышать качество товаров и услуг, рационально использовать ресурсы, внедрять дорогостоящие научно-технические новинки, то есть интенсифицировать производство и труд.

Для вывода экономики Украины из стагнационного состояния потребуются не только революционное превращение государственной собственности в частную, но и, прежде всего, своевременное и прагматичное "снятие" противоречий ей присущих, причем не только становлением ей соответствующих форм хозяйствования, но и сопряжением разнохарактерных интересов всех субъектов рыночных отношений: общества, государства, частных предпринимателей и наемных работников. Без этого не заработают стимулы саморазвития частной собственности, а значит стимулы и мотивы как активной предпринимательской деятельности, так и аналогичной профессиональной деятельности наемных работников. Наличие серьезных негативных рыночных явлений (значительный теневой сектор экономики, коррупция, рыночная бюрократизация и администрирование) являются свидетельством нерешенных проблем в сфере реализации рыночных интересов.

Проблема сопряжения, сочетания разнохарактерных интересов субъектов рыночных отношений и их договорной гармонизации в новой рыночной системе управления экономикой Украины выдвигается на первый план в свя-

зи с острой необходимостью как активизации трудовой деятельности наемных работников, так и повышением эффективности деятельности предпринимательского корпуса.

В самой природе рыночных отношений, как высшей общественной формы проявления отношений частной собственности, заложены объективные предпосылки не только конкурентного соперничества частных интересов субъектов этих отношений, но и противоречивое разнообразие форм проявления единства интересов общества, предпринимателей и наемных работников. Однако в своем конкурентном проявлении единство этого комплекса интересов не может реализоваться автоматически.

Комплекс рыночных интересов находится в постоянном противоречивом движении, изменяясь с развитием рыночных форм хозяйствования, с динамикой совершенствования их структуры и инфраструктуры. Это движение объективно порождает не только необходимость, но и возможность временного сопряжения, договорного взаимовыгодного сочетания интересов общества, частнопредпринимательских структур и наемных работников.

Целью такого, как правило, договорного процесса является обеспечение относительной общественной стабильности, максимально стимулирующей и мотивирующей творческую инициативность наемного труда и предпринимательскую активность в непрерывном совершенствовании производства.

Так, в развитых странах стремление действовать в интересах собственной выгоды – естественный мотив рыночного поведения как работодателей, так и наемных работников. В этом стремлении их интересы прямо противоположны, ибо предприниматель реализует собственную выгоду в получении максимально высокой прибыли, а наемные работники соответственно, в получении максимально высокой заработной платы. Совместимость различия интересов работодателей и наемных работников достигается через их взаимовыгодность: без заинтересованной активной и творческой деятельности наемных работников предприниматель не получит максимально высокую прибыль и, наоборот, наемные работники, в свою очередь, не получают максимально высокую заработную плату без постоянного повышения эффективности и конкурентоспособности рыночной структуры, в которой они трудятся. В силу такой сопряженности интересов работодателя и наемных работников первый создает нормальные условия и стимулы для высокопроизводительного труда наемных работников, а они, в свою очередь, обязуются наиболее плодотворно трудиться. Их взаимные обязательства приобретают вид определенных среднеуравновешенных партнерских договоренностей, законодательно закреплённых в коллективных договорах и других юридических документах.

В Украине незволюционные противоречия быстро формирующейся рыночной экономической системы, трансформируются в антагонистически противоположные стороны рыночных интересов субъектов хозяйствования.

В целом в рамках украинского общества, конституционируя каждое противоречие частной собственности, они появляются в качестве субъективных факторов, тормозящих процесс активизации рыночной деятельности. К таким факторам следует, прежде всего, отнести гипертрофированное расслоение общества, в основе которого лежит критерий принадлежности к власти, а не активная рыночная деятельность. В силу этого даже у самой рыночно дееспособной части населения Украины утачиваются побудительные мотивы к творческой инициативе и предприимчивости, к активному высокопроизводительному труду.

Так, ограничение реального действия принципа равных, конкурентных и выгодных возможностей каждого субъекта рыночного процесса, например,

бюрократизацией связи рыночных доходов наемных работников с результатами своего труда, а также доходов предпринимателей с их эффективной производительной деятельностью подрывает стимулирующие и мотивирующие импульсы частной собственности. Такой ее рыночный статус неизбежно формирует у субъектов рынка безразлично-хозяйственное, быстропроходящее и рваческое отношение к ней. Если, в центре социалистических административных интересов было производство, а человек с его потребностями, нуждами, побудительными мотивами оказывался даже не на втором плане, то в центре рыночных административных интересов все это ранжируется на порядок ниже использованием властных полномочий в основном для реализации интересов собственников.

В этих условиях объективная база для превращения мелких и средних предпринимателей, а также наемных работников в реальных и активных субъектов разных форм рыночной деятельности становится настолько узкой и слабо выгодной, что отношения частной собственности оказывают свое стимулирующее воздействие лишь на незначительную часть трудоактивного населения Украины.

Так, отношения рыночного найма рабочей силы, ее профессиональной ориентации, продвижения и карьеры при нарушении, например, норм трудового законодательства со стороны бюрократических структур или предпринимателей утрачивают стимулы и мотивы трудоактивности наемных работников. Изменение их правового статуса в новой системе рыночных отношений, который бы активно способствовал реальному и динамичному превращению наемных работников в высоко заинтересованных субъектов рыночной деятельности не произошло, ибо полная свобода профессионального творчества мотивирована лишь слабой материальной заинтересованностью. Их реальные доходы не поставлены в прямую зависимость от того, как творчески, интенсивно и производительно наемный работник реализует требования рабочего места, каких рыночных результатов достигло предприятие, фирма, организация. Именно это обстоятельство препятствует конструктивному разрешению противоречия частной собственности между наемным работником и частным собственником.

Отношения частной собственности не могут не включать в себя всю совокупность разнополярных интересов, действующих в рыночном обществе: интересы отдельной личности, внутрифирменные интересы и интересы общества в целом. Все эти интересы выступают проявлением рыночных отношений субъектов экономических форм организации частной собственности. Их противоречивое единство – нормальное состояние, импульсирующее активное сопряжение неодинаковых частнособственнических интересов через конкурентную сублимацию рыночной деятельности их носителей. Идеальной рыночной средой для наиболее полной реализации интересов всех субъектов рыночной деятельности служат, с одной стороны, равные рыночные предпосылки для такой деятельности и, с другой, - реальные возможности их материального воплощения в результатах этой деятельности. Причем, реально существующий рыночный приоритет частнособственнических интересов не должен получать одностороннюю интерпретацию, в соответствии с которой недооценивается значение интересов наемных работников, составляющих большинство трудоактивного населения Украины. Такая недооценка создает угрозу к полной дисгармонии единства интересов наемных работников, предпринимателей и всего общества.

Идея формирования рыночного паритета общественных интересов путем отделения интересов частного предпринимателя от интересов наемных работников неизбежно превращается в бессодержательный и бесплодный дог-

матизированный рыночный постулат, дестимулирующий и демотивирующий внутренний высокопроизводительный потенциал частной собственности. Паритет частного интереса, основанного на улавливании конъюнктуры рынка вовсе не отрицает динамичных, высокопроизводительных и тем более эффективных вариантов его рыночного формирования за счет нивелирования интересов наемных работников. Только диалектическое сочетание этих интересов позволяет реализовать компромиссный вариант "снятия" возникающих при этом сложных противоречий, динамизирующий рыночные отношения даже в экстремальных ситуациях развития экономики и общества.

Главное предназначение перехода в Украине на рыночные методы управления производством на макро-, мезо-, микроуровнях состоит не только в учете всего комплекса экономических интересов, но и управлении интересами интенсификацией развития производительных сил. Если интересы государства, предпринимателей и наемных работников базируются на принципе взаимной выгоды, то между различными частными интересами, в силу их внутренней противоречивости, пролегают весьма подвижные, активно-динамичные и творческо-созидательные грани, которые крайне важно "улавливать" в процессе эксплуатации различных рыночных форм хозяйствования в рамках как государственной, так и частной собственности.

Окончательный переход к конкурентным методам деятельности украинских предприятий, фирм и организаций всех форм собственности на основе конъюнктуры рынка невозможен без радикального изменения роли факторов, стимулирующих и мотивирующих не только предпринимательскую активность, но и, прежде всего, трудовую активность наемных работников. Без этого рассмотренные противоречия частной собственности не смогут разрешиться в повышении трудоактивного потенциала населения Украины. В связи с чем крайне целесообразны: и реформа системы заработной платы в направлении усиления ее связи с профессиональным вкладом каждого наемного работника в повышение конкурентоспособности предназначенных для реализации товаров и услуг; и устранение деформализации рыночных связей на основе максимального расширения сферы реализации принципа выгоды в трудовой деятельности; и создание современных дополнительных рабочих мест; и дифференциация зависимости реального трудового вклада каждого работника и социально-страховой, пенсионной защищенности и т.п.

Вместе с тем, процесс достижения выгодного сочетания интересов украинского общества, предпринимателей и наемных работников нецелесообразно сводить только к мерам экономической политики вообще, и к применению материальных стимулов, в частности. В этом отношении нельзя недооценивать уровень развития и характер функционирования демократических институтов, политическую идеологию, общую и, особенно, профессиональную культуру, ибо они опосредованно также воздействуют на сопряжение рыночных интересов.

Что здесь, прежде всего, имеется в виду?

Во-первых, правовое расширение границ рыночной свободы, экономической справедливости и социальной защищенности с целью создания стимулирующих условий для нормальной предпринимательской и трудовой деятельности.

Во-вторых, проведение государством юридической, финансово-кредитной и налоговой политики в равно выгодной защите интересов не только собственников и предпринимателей, но и наемных работников.

В-третьих, идеология частной собственности должна перейти в свою практическую плоскость путем создания благоприятных стимулов и мотивов, активизирующих трудовой потенциал наемных работников, их заинтересо-

ванность в повышении конкурентоспособности своих предприятий, фирм и организаций.

В-четвертых, следует максимизировать деbüroкратизацию рамок рыночного воздействия экономических стимулов эффективного использования предпринимателями всех видов ресурсов и, прежде всего, трудовых ресурсов вне поля теневого бизнеса.

Реализация со стороны украинского государства перечисленных и иных мер, целенаправленных на снижение демотивации и дестимулирования интересов бизнеса и наемного труда позволит более эффективно разрешать противоречия частной собственности и использовать их в качестве важного источника развития рыночного прогресса.

Таким образом, тормозящие пружины своевременного и эффективного разрешения противоречий частной собственности действуют в границах сложного комплекса экономических отношений между субъектами рынка по поводу максимальной реализации своих частных интересов с минимальными финансовыми и трудовыми затратами. В этой сфере рыночных отношений противоречиво переплетаются факторообразующие предпосылки и условия взаимовыгодного сопряжения интересов государства, частных собственников и наемных работников. Пренебрежение к выгодному сочетанию последних может не только снизить, но и вообще разрушить профессионально-творческий потенциал трудовых ресурсов Украины.

УДК 69:658.10

**Бурковец Е.С.**

### **ПОВЫШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Рассмотрены проблемы оценки инвестиционной привлекательности предприятий в условиях совершенствования методов управления ими. Обоснована необходимость введения корпоративных механизмов управления, способствующих процессу концентрации капитала и повышению инвестиционной привлекательности предприятия.

Экономические реформы, создавшие в Украине условия переходной экономики, вызвали коренное изменение сложившихся методов управления деятельностью предприятий. В этих условиях каждое предприятие вынуждено в основном самостоятельно выбирать путь выхода из кризиса и вхождения в рынок. Условием стабильного и эффективного функционирования стала такая форма поведения предприятия, при которой максимально проявляется частная инициатива и забота каждого о самом себе.

В то же время проводимые реформы не в полной мере учли особенности формирования предприятий нового типа, которые характерны для трансформационного периода развития экономики. В условиях смешения форм собственности (такие предприятия не являются ни государственными, ни частными) им пришлось ориентироваться на выживание и пытаться сохранить сложившуюся специализацию, трудовой, производственный и интеллектуальный потенциал, позиции на отраслевом рынке и в какой-то мере доход от привычной производственной деятельности.

Поведение таких предприятий значительно отличается от деятельности тех, которые функционируют в условиях развитого рынка. Поэтому многие предприятия не смогли вовремя разработать соответствующие адаптационные модели поведения на рынке, своевременно осуществить системные преобразования в управлении и выстроить целостную систему управления, адекватную рыночной среде.

Выход предприятия из кризисного состояния происходит в результате проведения его реструктуризации, которая позволяет сделать предприятие полноценным хозяйствующим субъектом, подготовленным к прибыльной в условиях рынка деятельности.

В Послании Президента Украины к Верховной Раде Украины «Украина: поступь в XXI век. Стратегия экономического и социального развития на 2000 – 2004 годы» среди главных приоритетных направлений развития выделено «осуществление активной структурной и инвестиционной политики, обеспечение перехода на инновационный путь развития как главного условия реализации стратегии экономического роста» [1].

Одновременно с организационным оформлением этого процесса происходит концентрация и наращивание капиталов. Нарастает приток иностранных инвестиций в нашу страну в результате чего всё большее значение приобретает размер рыночной капитализации компаний, от чего зависит цена их акций. В условиях рыночной экономики появлению акционерного общества предшествует многоэтапный процесс перехода из одного организационного состояния в другое.

При этом процесс концентрации капитала путём привлечения всё новых инвестиций через размещение акций и других ценных бумаг побуждает предприятие постоянно заботиться о его инвестиционной привлекательности.

В современный период, когда наступило оживление в экономике страны, появилась возможность постепенной переориентации стратегии выживания (оздоровления) к стратегии развития. Для реализации последней предприятию нужны инвестиции. К сожалению, такой традиционный путь привлечения инвестиций, как размещение эмитируемых акций и облигаций на рынке ценных бумаг для большинства предприятий закрыт по причине отсутствия интереса со стороны отечественных и зарубежных инвесторов, а также в связи с высоким инвестиционным риском, а для того, чтобы инвестору выгодно вложить капитал, ему необходимо сформировать мнение о самом предприятии как потребителе инвестиций и как партнёре в их реализации.

При этом необходимо с помощью нескольких основных показателей как можно полнее раскрыть сильные и слабые стороны в хозяйственной деятельности отдельных предприятий. Решению этой проблемы способствует составление рейтинга деловой активности промышленных предприятий.

Составление подобных рейтингов распространено в странах с развитой рыночной экономикой. В рамках этих рейтингов компании оцениваются по размеру рыночной капитализации. Однако акции большинства украинских предприятий-эмитентов не имеют рыночных котировок курса и поэтому оценить их показатель капитализации таким способом невозможно.

Среди показателей, которые наиболее часто сегодня используются для этих целей, являются следующие: объём реализации (продаж), рентабельность продаж, рентабельность активов, нормы прибыли (чистой) на собственный капитал, производительность труда.

При составлении рейтинга обычно учитывается не только отраслевая, но и территориальная принадлежность. Так, например, А.Д. Шереметом [3] предложен метод определения итоговой рейтинговой оценки, алгоритм которой содержит следующие шаги.

1. Исходные данные представляются в виде матрицы, т.е. таблицы, где в строках записаны номера показателей, а в столбцах – номера предприятий.

2. По каждому показателю находится максимальное значение и заносится в столбец условного эталонного предприятия.

3. Исходные показатели матрицы стандартизируются в отношении соответствующего показателя эталонного предприятия.

4. Определяется значение рейтинговой оценки каждого предприятия.

Преимуществом данного метода является то, что он не имеет ограничений по количеству сравниваемых показателей и предприятий. Кроме того, он позволяет получить достаточно объективные оценки, так как при этом учитываются главные самостоятельные показатели деятельности предприятий и обеспечивается их дифференциация отраслевой принадлежности.

Анализ показателей, используемых для характеристики финансово-хозяйственной деятельности предприятий, показывает, что в ходе практического применения метода рейтинговой оценки возникает необходимость применения показателя налоговой нагрузки [2]. Это объясняется тем, что при равном рейтинге предприятия могут нести различную налоговую нагрузку, используя всевозможные налоговые льготы.

Данный показатель обозначает долю налогов и страховых взносов во вновь созданной стоимости. В этом случае налоговую нагрузку не искажают такие факторы, как материалоемкость производства, численность работников, сумма налогов в цене продукции и др.

По мнению специалистов, приемлемой можно считать налоговую нагрузку на уровне 35- 40% к вновь созданной стоимости. Фактическая же налоговая нагрузка предприятий сегодня значительно превышает данный уровень. Относительную налоговую нагрузку можно оценить и как отношение суммы всех действующих налогов на хозяйствующие субъекты, подлежащих перечислению в государственный бюджет, к сумме оплаты труда наёмных работников и акционеров. В этом случае налоговая нагрузка рассматривается как отношение прибавочного продукта к необходимому продукту (оплате труда).

Неравномерная налоговая нагрузка при практически равных ставках для предприятий большинства отраслей промышленности искажает действие рыночного механизма и мотивацию работников, ограничивает рост объёмов производства, а, следовательно, и налогооблагаемой базы, усиливает теневой сектор экономики. Анализ мировой экономической практики показывает, что основным источником уплаты налогов считается созданная стоимость.

С нашей точки зрения рейтинговая оценка предприятий должна включать показатель добавленной стоимости, который позволяет оценить величину вновь созданной стоимости, исключив из объёма реализованной продукции материальные затраты (включая амортизацию основных производственных фондов). А использование этого же показателя в расчёте на одного работающего характеризует эффективность использования овеществлённого в потреблённых затратах живого труда.

Использование системы рейтинговых оценок для предприятий является средством активизации их деятельности, побуждая к участию в инвестиционных конкурсах и тендерах, открывает дополнительные источники инвестиций для успешно работающих предприятий.

Становление рыночной экономики требует перестройки не только форм и методов хозяйствования, но и мышления его участников. Без нового экономического мировоззрения практически невозможно создавать и новые экономические отношения. Этому способствует введение корпоративных механизмов управления, целью которых является наиболее полный учёт и согласование интересов различных групп людей, тем или иным образом причастных к деятельности предприятия.

Основная особенность реорганизации предприятий на принципах корпоративного управления заключается в том, что она предполагает одновременные изменения в системе отношений собственности и связанной с ней системой контроля деятельности, изменения в разделении функций и полномочий в системе управления, изменения в производственной структуре в связи с диверсификацией и развитием гибкости производства.

Поэтому в настоящее время предприятия для того, чтобы повысить свою конкурентную и инвестиционную привлекательность, должны освоить эти новые принципы управления с учётом накопленного отечественного и зарубежного опыта.

#### Литература

1. Правительственный курьер. – 2000. - № 36. – С. 2.
2. Киров Е.А. Методология определения налоговой нагрузки на хозяйствующие субъекты // Финансы. – 1998. - № 9.
3. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа. – М.: ИНФРА – 1999. – 208 с.

УДК 331.5:338.43

Гнибіденко І.Ф.

### РИНОК ПРАЦІ НА СЕЛІ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Стаття присвячена проблемам зайнятості сільського населення та заходам щодо регулювання ринку праці на селі. Визначено напрями вирішення проблем зайнятості сільського населення.

Сільський ринок праці протягом 2001-2002 років характеризувався скороченням чисельності працівників сільськогосподарських підприємств, звуженням сфери докладання праці та невідповідністю професійно-кваліфікаційної якості пропонованої робочої сили потребам роботодавців. Такий стан був обумовлений, перш за все, перенасиченістю сільського господарства трудовими ресурсами до початку здійснення ринкових реформ, утриманням протягом 90-х років на агропромислових підприємствах надмірної чисельності працівників у вигляді надання працюючим тривалих адміністративних відпусток та неповного робочого часу. З реформуванням КСП та створенням нових агроформувань відбувалася легалізація "прихованого безробіття" на селі. Одночасно, зміна структури сільськогосподарського виробництва, недорозвиненість галузевої та соціальної інфраструктури села, низький рівень управлінського та кадрового менеджменту суттєво звузили кількість робочих місць на селі.

Поряд з цим, за даними щоквартальних вибіркового обстежень населення з питань економічної активності, у 2002 році чисельність зайнятого сільського населення збільшилася порівняно з 2001 роком на 35,4 тис. осіб і склала 6104,0 тис. осіб, рівень зайнятості сільського населення підвищився на 0,4 відсоткового пункту і склав 55,9 % економічно активного населення. Це епізодичне збільшення обсягів зайнятості сільського населення відбулося, переважно, за рахунок населення старше працездатного віку та тимчасово зайнятих, тому що вже у I кварталі 2003 року чисельність зайнятого сільського населення скоротилася порівняно з відповідним періодом 2002 року на 85,2 тис. осіб і

склала 5867,8 тис. осіб, а рівень зайнятості складав 53,7% економічно активного населення.

За даними підприємств, установ та організацій, що надійшли до служби зайнятості, у 2002 році у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів вивільнено 33,3 тис. працівників сільського господарства, мисливства та лісового господарства, що становить 17,1 відсотка вивільнених з усіх галузей економіки. Протягом I півріччя 2003 року за даними підприємств, установ та організацій вже було вивільнено 23,6 тис. осіб.

В рамках виконання Закону України "Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2001-2004 роки" та Державної програми розвитку соціальної сфери села на період до 2005 року здійснювалися заходи щодо розширення можливостей для створення у сільській місцевості додаткових робочих місць і працевлаштування на них незайнятих сільських громадян, сприяння самостійній зайнятості сільського населення, залучення безробітних сільських громадян до підприємницької діяльності, надання їм матеріального забезпечення відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", посилення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення і роботодавців про суть і значення соціального страхування на випадок безробіття.

Число осіб працевлаштованих службою зайнятості у 2002 році з числа тих, що проживають у сільській місцевості зросло в 1,3 разу і становило 136,7 тис. осіб, а у Херсонській, Волинській, Одеській та Чернівецькій областях працевлаштування збільшилось в 1,6-2,0 разу. Вищий ніж середній по Україні (від 20,1 до 31,5 відсотка) рівень працевлаштування склався у Волинській, Київській, Житомирській, Хмельницькій, Черкаській, Харківській, та Вінницькій областях. Протягом січня-серпня 2003 року працевлаштовані 118,8 тис. осіб, що проживають у сільській місцевості.

У 2002 році працевлаштовані на додаткові робочі місця, що створені за рахунок дотацій роботодавцям, 5,5 тис. осіб з числа сільського населення, що в 2,2 разу більше ніж у 2001 році. Найбільш активно робота проводилася у Закарпатській, Вінницькій, Волинській, Івано-Франківській, та Рівненській областях, де працевлаштовані від 295 до 899 незайнятих громадян.

Протягом I півріччя 2003 року працевлаштовані на додаткові робочі місця, що створені за рахунок дотацій роботодавцям, 5,1 тис. осіб з числа сільського населення.

Проте у сільській місцевості можливості працівників сільського господарства отримати роботу є надзвичайно обмеженими. Майже 90% підприємств, які подають інформацію про вакансії, повідомляють про відсутність вільних робочих місць. Станом на 1 вересня 2003 року існувало всього 10,9 тис. вільних робочих місць для працівників сільського господарства, на одне робоче місце претендувало 23 безробітних громадянина. Значна частина наявних вільних робочих місць є непривабливою для безробітних громадян через низький рівень заробітної плати та тривалі затримки з її виплати, застосування невідгідної натуральної оплати праці, а тому ці робочі місця тривалий час залишаються вакантними.

Для задоволення потреби в кадрах у сфері надання послуг на селі, розвитку підприємницької ініціативи та орієнтування безробітних сільських громадян на самостійну зайнятість державною службою зайнятості проводиться їх навчання за професіями, які дозволяють відкрити власну справу: "взуттєвик з ремонту взуття", "кравець", "перукар", "кухар". Здійснюється навчання з організації підприємницької діяльності щодо відгодівлі свиней, великої рогатої худоби, вирощування овочів, грибів, кролів, птиці тощо. Основними напрямками організації підприємницької діяльності безробітними є сільське господарс-

тво (фермерство, птахівництво, тепличне господарство), торгівля, пошив одягу, автосервіс, транспортні послуги.

Безробітним сільським громадянам одноразово виплачується (за їх бажанням) допомога по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю. У 2002 році здійснено одноразову виплату допомоги по безробіттю 8662 селянам, які залишилися без роботи. Найбільш активно до такого виду зайнятості залучалися безробітні Тернопільської, Чернівецької, Волинської, Херсонської, Івано-Франківської, Харківської, Рівненської та Вінницької областей, де "стартовий капітал" для започаткування власної справи одержали від 418 до 975 незайнятих громадян, що проживають у сільській місцевості. Протягом січня-липня 2003 року таку фінансову підтримку отримало 7,1 тис. осіб з числа мешканців сільської місцевості. Слід зазначити, що безробітні громадяни, які розпочали підприємницьку діяльність, не лише організують свою власну справу, а й створюють робочі місця для найманих працівників. Таким чином, започаткування власної справи безробітними громадянами в певній мірі впливає на створення додаткових робочих місць та на збільшення рівня зайнятості у сільській місцевості.

Важливу роль у становленні ринку праці на селі відіграє законодавче врегулювання зайнятості сільських громадян та питань, пов'язаних з наданням таким громадянам статусу безробітних у разі втрати ними роботи.

З метою законодавчого вирішення питань зайнятості сільських громадян, які одержали у приватну власність земельні ділянки у процесі реформування сільськогосподарських підприємств, розроблено і прийнято Закон України "Про особисте селянське господарство" (від 15 травня 2003 р. №742-ІУ).

На виконання положень цього Закону розроблено проект Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України". Цим законопроектом враховано зміни до законів України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" в частині врегулювання статусу зайнятості сільських громадян, які одержали у приватну власність земельні ділянки, та надання таким громадянам статусу безробітних у разі втрати ними роботи.

На забезпечення виконання завдань Державної програми розвитку соціальної сфери села на період до 2005 року щодо розширення сфери зайнятості сільського населення спрямовані заходи Плану дій на 2003 рік щодо виконання Державної програми зайнятості населення на 2001 - 2004 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 червня 2003 р. №340-р.

Перспектива розвитку ринку праці і соціальний захист селян полягає в підвищенні рівня забезпечення найманих сільськогосподарських працівників страховими виплатами та соціальними послугами за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

В процесі реформування системи соціального страхування в чинне законодавство було запроваджено єдині норми соціального захисту осіб, які працюють на умовах трудового договору, забезпечують себе роботою самостійно та суб'єктів підприємницької діяльності. Ці норми знайшли своє відображення у прийнятих в розвиток "Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" законах з окремих видів соціального страхування («Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням та похованням»), якими передбачено

поширення на усіх працюючих у сільському господарстві, незалежно від форм власності на землю та господарювання, загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Відповідно до прийнятих законів, всі працюючі у сфері сільськогосподарського виробництва наймані працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, на випадок безробіття та у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Особи, які забезпечують себе роботою самостійно (зайняті підприємницькою діяльністю), мають право на виплати за цими видами соціального страхування за умови сплати страхових внесків до відповідних цільових страхових фондів на добровільних засадах.

Запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування сприяло тому, що з початку 2001 року неодноразово підвищувалися розміри допомоги при народженні дитини, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та на поховання.

Відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" та Порядку надходження до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності коштів, одержаних від сум фіксованого сільськогосподарського податку та єдиного податку, їх обліку та використання (затвердженого правлінням Фонду), виплата допомоги за цим видом страхування працівникам АПК здійснюється за солідарним принципом в рахунок сплачених страхових внесків і надходжень від спрощеної системи оподаткування, в тому числі фіксованого сільськогосподарського податку. Завдяки чому за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (далі - Фонд) було погашено заборгованості минулих років із виплати матеріального забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням. Виходячи із своїх фінансових можливостей, правлінням цього Фонду для працюючих жінок з 1 січня 2003 року встановлено допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку - 80 грн. на кожну дитину (21,9 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб).

Слід зазначити, що прийняття Закону України "Про фіксований сільськогосподарський податок" призвело до загострення проблем, пов'язаних із соціальним захистом працівників сільського господарства та суб'єктів малого підприємництва, зокрема виплатами за обов'язковим соціальним страхуванням.

Це пов'язано з тим, що суми надходжень відрахувань від фіксованого сільськогосподарського податку до Фонду значно менші у порівнянні з тими можливими надходженнями, що сплачувались би сільськогосподарськими товаровиробниками на загальних підставах у процентному відношенні до фонду оплати праці найманих працівників. Тому для стабільного забезпечення працівників, зайнятих у сільському господарстві, необхідно вилучити частину відрахувань на соціальне страхування до Фонду з фіксованого сільськогосподарського податку та сплачувати страхові внески відповідно до Закону України "Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування" (зі змінами).

Забезпечується поступове наближення мінімального розміру виплат у разі настання безробіття до прожиткового мінімуму.

З лютого 2003 року мінімальний розмір допомоги по безробіттю збільшився з 20,3% прожиткового мінімуму Для працездатних осіб (74 грн.) до 21,9% (80 грн.), а для безробітних, які отримують виплати залежно від страхового

стажу, - 24,7% (90 грн.) і з грудня п. р. відповідно до рішення Правління Фонду цієї категорії безробітних має бути здійснено підвищення мінімального розміру допомоги по безробіттю до 29,1% (106 грн.).

У відповідності до вимог до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" та на виконання рішень правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків підвищено з 1 березня 2002 року щомісячні страхові виплати потерпілим на виробництві від нещасних випадків та професійних захворювань збільшені на 19,3%, а з 1 березня 2003 року на 18,2%.

Як свідчать результати вивчення стану зайнятості сільського населення, у сільській місцевості ще недостатньо проводиться робота з розширення можливостей для створення додаткових робочих місць і працевлаштування на них незайнятих громадян, стимулювання їх самостійної зайнятості. І якщо завчасно не вжити ефективних заходів щодо розширення сфери прикладання праці сільського населення, то матимемо ще більше загострення соціально - економічних проблем на селі.

Вирішення проблем зайнятості сільського населення має здійснюватися, передусім, через реалізацію економічної політики у сільському господарстві. Зусилля відповідних центральних та місцевих органів виконавчої влади мають бути спрямовані на підтримку сільського товаровиробника, зокрема, через:

- проведення ефективної цінової політики у сільському господарстві з метою створення умов для ведення рентабельного сільськогосподарського виробництва і на її основі розширення сфери прикладання праці;
- середньо- та довгострокове кредитування сільськогосподарського виробництва на пільгових умовах, враховуючи сезонний характер сільського господарства, що дозволить наростити обсяги виробництва та збільшити чисельність працюючих;
- розвиток малого підприємництва у сферах матеріального обслуговування сільського товаровиробника та збуту його продукції;
- подальший розвиток соціально-трудова відносин на селі;
- забезпечення переходу до політики сприяння формуванню якості зайнятості сільського населення.

УДК 336.71

**Гнибіденко О.І.**

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Пропонується нова концепція оцінювання трудового потенціалу, яка відкриває можливість враховувати його компонентний склад та альтернативність характеристик складових елементів залежно від об'єкту аналізу, яким може бути працівник, колектив працівників чи працездатне населення, дозволяє зважено підходити до питань подальшого розвитку трудового потенціалу.

Розуміння трудового потенціалу (ТП) як системної категорії потребує комплексного підходу до його оцінювання з урахуванням компонентного складу, внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків, умов становлення, розвитку та ефективного використання, що визнається науковцями складною проблемою, вирішення якої потребує наукового пошуку економістів та демографів. Істотний внесок у розв'язання цієї проблеми здійснили вітчизняні вчені С. Бандур,

Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, О. Грішнова, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, С. Злупко, В. Куценко, І. Лукінов, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, Н. Павловська, С. Пирожков, В. Стешенко, С. Тютюннікова, А. Чухно та інші.

Здобутки економічної літератури стосовно методології оцінювання ТП зводяться переважно до застосування методів прямого та непрямого його оцінювання з використанням кількох широко вживаних формул:

$$ТП = РВ \bullet ПТ \bullet ЧП,$$

де ТП – трудовий потенціал, РВ – робочий час, ПТ – продуктивність праці, ЧП – чисельність персоналу [1];

$$W = N \bullet T \bullet K_{pw},$$

де W – сукупна величина трудового потенціалу; N – чисельність трудових ресурсів; T – потенційний фонд робочого часу у плановому періоді;  $K_{pw}$  – показник сукупної якості трудового потенціалу [2];

$$ТП = ТР + Рт = ТР_{п} + ТР_{р} + Рт,$$

де ТР – трудові ресурси; Рт – резерви живої праці;  $ТР_{п}$ ,  $ТР_{р}$  – ресурси живої праці (потенційні та реальні) [3];

$$W_x(x+k) = V_{x+k} + V_{x+k-1} + \dots + V_x,$$

де  $V_{x+i}$  – потенціал особистості при виповненні x+i років [4].

Узагальнюючи згадані та інші підходи до оцінки ТП, зазначимо, що всі вони мають певний сенс і право на застосування в залежності від мети, яку ставить перед собою дослідник, а також рівня розгляду предмету дослідження (макро-, мезо-, мікрорівень, рівень індивіду), проте загальною тенденцією, як свідчить виконаний нами аналіз, є намагання вимірювати ТП з урахуванням його компонентності та охоплення оцінкою не лише кількісних, але й якісних параметрів його складових, що *поки залишається відкритим питанням*. Тому *метою даної статті* вважаємо розробку концептуальних засад щодо методології оцінювання ТП.

На нашу думку, розглядаючи ТП людини як частину потенціалу його особистості в цілому, доцільно описати його притаманними для нього сутнісними складовими, до складу яких входять: с1 – стан здоров'я, с2 – стан моральності, відношення до праці, оточуючих людей, с3 – стан активності, с4 – стан організованості, с5 – рівень розвитку здатності до творчості, с6 – рівень освіти, с7 – рівень розвитку професійних навичок та вмінь, с8 – ресурс робочого часу у загальній тривалості періоду життєдіяльності.

Виходимо з того, що ці складові, стосуючись окремої людини, можуть бути інтегровані, стосуючись також трудових колективів. Останнє змушує розглядати різні прояви синергетичного ефекту залежно від об'єкту аналізу: людина (працівник), підприємство (колектив працівників), суспільство (працездатне населення). Посилаючись на те, що в залежності від об'єкта аналізу результат синергетичного ефекту проявляється по-різному, вважаємо доцільним здійснити диференціацію поняття трудового потенціалу відносно його складових (що слабо прослідковується у науковій літературі економічного спрямування) відповідно того, що розглядається – працівник, колектив працівників чи працездатне населення. Здійснюємо систематизацію складових, приймаючи за основу схему, запропоновану Б. Генкіним [5], за якою виділені вище компоненти залежно від об'єкту аналізу набувають відповідної інтерпретації. Наприклад, стан здоров'я (с1) для працівника інтерпретується часом відсутності на

роботі із-за хвороби та неефективним використанням робочого часу, для колективу працівників — витратами робочого часу із-за хвороб чи травм, для працездатного населення — середньою тривалістю працездатного віку. Подібне стосується і інших компонент. Отже, кожен із восьми компонент  $c_1..c_8$  (залежно від того, який об'єкт аналізується) можна подати у одній із форм —  $c_{1\text{пр}}, c_{1\text{кп}}, c_{1\text{пн}}; c_{2\text{пр}}, c_{2\text{кп}}, c_{2\text{пн}}; \dots; c_{8\text{пр}}, c_{8\text{кп}}, c_{8\text{пн}}$ , де індексами позначено: пр – працівник, КП – колектив працівників, пн – працездатне населення. У свою чергу, кожен із показників у загальному випадку має кілька варіантів можливої інтерпретації з огляду на його характеристики:  $c_{1\text{пр}}(1)$  - час відсутності на роботі із-за хвороби,  $c_{1\text{пр}}(2)$  – неефективне використання робочого часу у зв'язку з погіршенням стану здоров'я тощо. Тож у загальному випадку, говорячи про трудовий потенціал, приходимо до висновку, що маємо справу з різноманітними показниками, які складають наступну його семантичну модель:

$$c_{\text{пр}} \equiv < c_{1\text{пр}}(1); c_{1\text{пр}}(2); c_{2\text{пр}}(1); c_{3\text{пр}}(1); c_{3\text{пр}}(2); c_{4\text{пр}}(1); c_{4\text{пр}}(2); c_{5\text{пр}}(1); c_{5\text{пр}}(2); c_{5\text{пр}}(3); c_{6\text{пр}}(1); c_{7\text{пр}}(1); c_{7\text{пр}}(2); c_{8\text{пр}}(1) >; \quad (1)$$

$$c_{\text{кп}} \equiv < c_{1\text{кп}}(1); c_{1\text{кп}}(2); c_{2\text{кп}}(1); c_{2\text{кп}}(2); c_{3\text{кп}}(1); c_{3\text{кп}}(2); c_{4\text{кп}}(1); c_{4\text{кп}}(2); c_{5\text{кп}}(1); c_{5\text{кп}}(2); c_{5\text{кп}}(3); c_{6\text{кп}}(1); c_{6\text{кп}}(2); c_{7\text{кп}}(1); c_{7\text{кп}}(2); c_{8\text{кп}}(1); c_{8\text{кп}}(2) >; \quad (2)$$

$$c_{\text{пн}} \equiv < c_{1\text{пн}}(1); c_{1\text{пн}}(2); c_{1\text{пн}}(3); c_{2\text{пн}}(1); c_{2\text{пн}}(2); c_{2\text{пн}}(3); c_{3\text{пн}}(1); c_{3\text{пн}}(2); c_{4\text{пн}}(1); c_{4\text{пн}}(2); c_{5\text{пн}}(1); c_{5\text{пн}}(2); c_{5\text{пн}}(3); c_{5\text{пн}}(4); c_{6\text{пн}}(1); c_{6\text{пн}}(2); c_{6\text{пн}}(3); c_{7\text{пн}}(1); c_{7\text{пн}}(2); c_{8\text{пн}}(1); c_{8\text{пн}}(2); c_{8\text{пн}}(3) >. \quad (3)$$

Кожному із елементів наведених кортежів ставимо у відповідність три дійсних числа (перше відповідає нижній границі виміру даного елемента, друге — фактичному його значенню, третє — верхній границі виміру) так, що  $c \dots \Rightarrow \{a_{\text{min}} \dots; a \dots; a_{\text{max}} \dots\}$ . Вимірювання (не торкаючись техніки виміру) полягає у відображенні елементів кортежа, що підлягає аналізу, на множину дійсних чисел. Щоб уникнути впливу розмірності (одиниць і шкал) при зіставленні значень ознак їх слід нормалізувати, “згортаючи” три показники до одного за схемою  $(a - a_{\text{min}}) / (a_{\text{max}} - a_{\text{min}})$ .

В результаті такої стандартизації усі компоненти ознак об'єкта “вирівнюються”, позбавляючись розмірності і набуваючи значень із одного і того ж діапазону: від  $-1$  до  $+1$ . Порівняння об'єктів у такому разі можна здійснювати як за величиною кута між векторами, так і за їхньою довжиною (вектором слугуватиме множина безрозмірних величин, отриманих за означеною вище схемою стандартизації).

Питання, які стосуються “виваження” тієї чи іншої ознаки із їхньої сукупності, усуваються введенням “вагових коефіцієнтів” для кожної з них. З урахуванням зазначеного, для формування інтегрального показника, яким можна було б оцінювати трудовий потенціал, пропонуємо використовувати середню зважену степеневу функцію в одному з варіантів:

а) для оцінки трудового потенціалу працівника:

$$tp_{\text{пр}} = ( \alpha_1 \text{пр} \cdot y_{1\text{пр}}^n + \alpha_2 \text{пр} \cdot y_{2\text{пр}}^n + \alpha_3 \text{пр} \cdot y_{3\text{пр}}^n + \dots + \alpha_{14} \text{пр} \cdot y_{14\text{пр}}^n )^{1/n};$$

б) для оцінки трудового потенціалу колектива працівників:

$$tp_{\text{кп}} = ( \alpha_1 \text{кп} \cdot y_{1\text{кп}}^n + \alpha_2 \text{кп} \cdot y_{2\text{кп}}^n + \alpha_3 \text{кп} \cdot y_{3\text{кп}}^n + \dots + \alpha_{17} \text{кп} \cdot y_{17\text{кп}}^n )^{1/n};$$

в) для оцінки трудового потенціалу працездатного населення:

$$tp_{\text{пн}} = ( \alpha_1 \text{пн} \cdot y_{1\text{пн}}^n + \alpha_2 \text{пн} \cdot y_{2\text{пн}}^n + \alpha_3 \text{пн} \cdot y_{3\text{пн}}^n + \dots + \alpha_{22} \text{пн} \cdot y_{22\text{пн}}^n )^{1/n}.$$

Методику оцінювання ТП описуємо наступним алгоритмом:

1. Виходячи із цілей дослідження, визначається об'єкт аналізу — працівник, колектив працівників чи працездатне населення.
2. Для визначеного об'єкта дослідження формується набір елементів, які складають сутність компонентів його трудового потенціалу: кортеж (1), (2), (3).
3. Для кожного елементу сформованого кортежу  $c_j(k)$  здійснюється вимір із визначенням трьох дійсних чисел —  $a_{\min j_i(k)}$ ,  $a_{j_i(k)}$ ,  $a_{\max j_i(k)}$ : мінімально можливе, поточне, максимально можливе значення. Результат виміру фіксується у формі відповідності  $c_j(k) \Rightarrow \{a_{\min j_i(k)}; a_{j_i(k)}; a_{\max j_i(k)}\}$ .
4. Ознаки кожного елементу кортежу нормалізуються з використанням схеми  $y_{j_i(k)} = (a_{j_i(k)} - a_{\min j_i(k)}) / (a_{\max j_i(k)} - a_{\min j_i(k)})$ .
5. Для кожного значення  $y_{j_i(k)}$ , використовуючи експертний (чи інший) метод, визначаються "вагові коефіцієнти"  $\alpha_{j_i(k)}$ , якими оцінено вплив даного значення на оцінку ТП.
6. Розраховується інтегральна оцінка ТП:

$$tp_i = \left( \sum_{j=1}^{M_i} \sum_{k_j}^{N_j} \alpha_{j_i(k_j)} \cdot (y_{j_i(k_j)})^n \right)^{1/n}$$

7. Зважаючи на те, що використана схема нормалізації передбачає виконання нерівності  $0 \leq y_{j_i(k)} \leq 1$ , визначається показник рівня розвитку трудового потенціалу  $Rtp_i$  як відношення оцінки поточного (фактичного, реалізованого) ТП до максимально можливого її значення, яке досягається при  $y_{j_i(k)} = 1$ :

$$Rtp_i = \frac{tp_i}{\left( \sum_{j=1}^{M_i} \sum_{k_j}^{N_j} \alpha_{j_i(k_j)} \right)^{1/n}}$$

Користуючись методикою, отримуємо оцінку ТП, яким він є ( $tp_i$ ) та показник його розвитку ( $Rtp_i$ ) для вибраного об'єкту аналізу – працівника ( $i$ ="пр"), колективу працівників ( $i$ ="кп") чи працюючого населення ( $i$ ="пн"). Інформацією, необхідною для використання методики, можуть бути (залежно від об'єкту аналізу) дані особових справ працівників, дані соціологічних опитувань, статистичні дані та експертні оцінки тощо.

Таким чином, запропонована нова концепція оцінювання ТП (на відміну від відомих раніше) відкриває можливість враховувати його компонентний склад та альтернативність характеристик складових елементів залежно від об'єкта аналізу, яким може бути працівник, колектив працівників чи працездатне населення. Сформована згідно запропонованого алгоритму інтегральна оцінка та показник розвитку ТП дозволяє надалі зважено підходити до вирішення питань стосовно необхідності та доцільності його подальшого розвитку й використання для вирішення соціально-економічних проблем.

#### Література

1. Бухалков М., Кузьмина Н. Оценка трудового потенциала как основа эффективного использования // Человек и труд. — 2003. — № 2.
2. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. — М.: МГУ, 1988. — 279 с.

3. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). — К.: МАУП, 2001. — 312 с.
4. *Писаренко С.М., Сирота С.Г.* Критерії і показники оцінки соціально-трудоного потенціалу // Соціально-трудоного потенціал: теорія і практика. — К.: Наукова думка, 1994. — 224 с.
5. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. — М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 2000. — 412 с.

УДК 331.101.4

**Голубева Л.М.**

### **АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ЗАО «ТРАНС-КИНГ» И ПУТИ ЕЕ ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

В статье рассматривается целая система мотивации труда, применяемая на ЗАО «Транс-Кинг» и предлагаются пути ее совершенствования.

Система мотивации труда на предприятии есть система средства взаимодействия на работника с целью выполнения последним определенных действий, необходимых для осуществления хозяйственной деятельности. В качестве объекта исследования в данной работе рассматривается система мотивации труда персонала закрытого акционерного общества «Транс-Кинг».

Если рассматривать систему мотивации в срезе способов воздействия, то всю ее можно разделить на две части: денежную и неденежную. Денежная составляющая мотивационной системы на ЗАО «Транс-Кинг» представлена заработной платой, участием в капитале, социальными льготами и выплатами.

Оплата труда или заработная плата – самый распространенный и наиболее мощный способ воздействия на работников предприятия. Действие его незамедлительно сказывается на персонале, в отличие от, например, образовательной программы или повышения квалификационных знаний и навыков.

Существующие на сегодняшний день формы оплаты труда можно разделить на две группы:

- 1) повременные формы оплаты труда;
- 2) сдельные формы оплаты труда.

Существует много форм оплаты труда, практически каждая фирма видоизменяет их под свои условия и потребности. Начнем со сдельных форм оплаты труда, применяемых на ЗАО «Транс-Кинг», как наиболее распространенных (в плане числа охваченных данными формами работников предприятия).

Следует отметить, что основным направлением деятельности рассматриваемой фирмы является осуществление грузовых перевозок, как на территории Украины, так и за рубежом крупнотоннажными седельными автопоездами. Работники, осуществляющие непосредственно эти перевозки, – это водители грузовых автомобилей. Доля работников данной профессии наибольшая среди всего коллектива предприятия, она составляет 38,26% [10]. Форму оплаты труда водителей мы бы обозначили как аккордно – премиальную, поскольку она является продуктом синтеза аккордной и премиальной форм. Величиной выработки для водителей является размер среднемесячного пробега в километрах. Данный показатель есть вероятностная длина пробега, при

работе автопоезда на линии в течение всего календарного месяца без простоев в ремонтных боксах ЗАО. Среднемесячный пробег есть функция от общего пробега и числа дней на линии, и, согласно коллективному договору ЗАО «Транс-Кинг» рассчитывается по формуле:

$$СП = \frac{ОП}{АДХ} \times 30$$

СП – среднемесячный пробег км.;

ОП – общий пробег по путевому листу км.;

АДХ – автомобиледни в хозяйстве, исчисленные со дня выезда по дате заезда автомобиля на линию;

30 – среднее количество дней в месяц – дни.

Величина оклада для водителя определяется по следующей формуле:

$$О = СП \times ТС \times K_{кл} \times K_{об}$$

О – величина оклада водителя грн.;

ТС – тарифная ставка заработной платы за 1 км. пробега;

$K_{кл}$  – коэффициент классности (зависит от уровня рабочей квалификации);

$K_{об}$  – коэффициент оборота.

При этом коэффициент оборота есть ни что иное, как прогрессивная аккордная надбавка, которая и является одним из основных мотиваторов для водителя к повышению производительности труда – увеличению объемов грузоперевозок. Ведь данный коэффициент увеличивается с увеличением среднемесячного пробега и лежит в интервале от 1,0 до 1,9 для автопоезда с одним водителем и от 0,7 до 2,2 для двух водителей. Применение этого коэффициента обусловлено тем, что для увеличения расстояния среднемесячного пробега водителю необходимо затрачивать возрастающие более быстрыми темпами усилия, которые на определенном этапе не станут оправданными при применении простой сдельной оплаты труда.

Следующим важным элементом системы оплаты труда водителей является система премирования. Основанием для получения премии водителем автоколонны является «превышение нормативного среднесуточного пробега в размере более чем 1%» [10] отсутствие различных, грубых нарушений на работе, наличие дополнительных выполненных заданий и т.д. Как показало изучение «Реестров оплаты труда» за 1999 год и январь-апрель 2000 года, практически не имело место для водителей - дальнобойщиков лишение премий. В случае исправления «брака» другим работником этому работнику доначисляется лишение премии лица допустившего наступление случая. Это применительно ко всему персоналу ЗАО. Размер премиального вознаграждения составляет (обычно) 100% от базового оклада за расчетный месяц.

Специфика работы предприятия такова, что около 90 процентов перевозок – международные, часть из них начинается и заканчивается за рубежом (получатель и отправитель груза расположены за границей). Для дополнительного стимулирования работников, выполняющих эти рейсы в ЗАО «Транс-Кинг» применяют доплату за особые условия труда при международной работе. Ее размер – 20%, доплата начисляется на тарифную ставку. Это в определенной мере компенсирует дополнительную языковую, информационную, социальную и культурную нагрузку, при работе за границей.

Кроме премий водители получают командировочные, размер которых может в несколько раз превышать все остальные выплаты работнику.

Кроме водителей грузовых автомобилей, разделенных на три автоколонны, на предприятии имеется достаточно многочисленный штат ремонтных рабочих, занятых ремонтом, обслуживанием и перед рейсовым контролем автомобильного парка. Оплата труда этой группы работников – повременно – премиальная с доплатами за совместительство, качество работ, вредность труда, внеурочность и прочими предусмотренными в коллективном договоре выплатами [12]. Доплата за качество работы производится, если работа принимается мастером без замечаний, а в рейсе не было поломок, вызванных недоброкачественной работой ремонтника.

Работники, занятые умственным и управленческим трудом, отнесены в классификации предприятия к ИТР. Заработная плата для них начисляется за продолжительность труда, то есть является повременно – премиальной.

Размер заработной платы в среднем по ИТР ниже на 4,72% среднего по предприятию, хотя подавляющее большинство из них – высококлассные специалисты в своей области, имеющие высшее образование и большой стаж работы по специальности. Если еще учесть тот факт, что среди этой группы работников размер выплат широко варьируется от начальников отделов до специалистов, то размер оплаты последних часто не превышает 300 грн. Данная ситуация на предприятии с оплатой работников умственного труда, с такими перекосами во всей системе материального стимулирования, пагубна по своей сути. Труд ИТРовца не менее, а иногда и более, тяжелый (по величине затрачиваемых усилий), чем труд физический. Затраты на приобретение знаний, навыков и умений, необходимых для работы на порядок выше. Доля лиц, способных качественно выполнять интеллектуальную работу (здесь важно понять отличие между работниками получившими данную профессию и работниками способными реально работать по специальности) так же несоизмеримо меньше и прогрессивно снижается с увеличением сложности работы. Работающий умственно должен получать больше работающего физически, не зависимо от условий, опасности, вредности труда, напряженности и прочих составляющих труда последнего.

Следующий способ материального стимулирования, применяемого на ЗАО «Транс-Кинг» - владение капиталом предприятия. Как закреплено в уставе предприятия, «Транс-Кинг» является акционерным обществом закрытого типа. Это значит, что вся собственность предприятия разделена между владельцами акций пропорционально количеству владеемых ими акций. Акции ЗАО были распространены по закрытой подписке среди работников предприятия. Так говорится в официальных документах.

Рассмотрим реальную ситуацию. Номинальная цена одной акции составляет 17 гривен. Уставный фонд – немногим более 400 000 гривен. Модальное значение среднего числа акций у держателя – 20. Общий размер эмиссии – 25 000 акций. При цене одного автопоезда около 300 000\$ становится ясно, что не для привлечения дополнительных денежных средств проводилось акционирование предприятия. Кроме того, не может быть речи о реальном привлечении работников к управлению предприятием, поскольку основной пакет акций принадлежит от силы 4-5 лицам (более 85%), а на долю работников остается незначительная их часть.

Что же дает участие в капитале рядовому работнику, какое положительное для предприятия стимулирующее воздействие оказывает на него? Можно определить несколько видов положительного воздействия:

1. Непосредственная материальная выгода от владения акциями ЗАО «Транс-Кинг» как ценной бумаги. Размер дивидендов на одну акцию за 1999 финансовый год составил 18 гривен 31 копейку, что для стандартного пакета в 20 акций составило  $18,31 \cdot 20 = 366,20$  гривен.

2. Чувство принадлежности к организации, к ее целям является мощным мотивом улучшения качества работы и ответственности работника. Владение капиталом в значительной мере усиливает это чувство, снижая отчуждаемость работника от результатов его труда.

3. Чувство собственности во многом близко чувству принадлежности и оказывает схожее мотивационное влияние, прививая психологию экономии и бережливости, заинтересованности в результатах своего труда. Снижается ротация кадров и уменьшается число прогулов.

В общем, положительных моментов от владения капиталом больше чем отрицательных, из которых наиболее важными является разделение работников на владеющих акциями и не владеющих.

Социальные льготы и выплаты в системе денежного стимулирования представляют для предприятия дополнительный или альтернативный путь стимулирования, зачастую приносящий больший эффект на единицу вложенных денежных средств.

Структурно – социальные льготы и выплаты состоят из четырех частей, разделенных по своему внутреннему содержанию на:

- Заблаговременные отчисления;
- Денежные отчисления;
- Натуральная оплата;
- Услуги и неденежная помощь. [3]

Вообще, число возможных вариантов льгот и выплат, осуществляемых предприятием чрезвычайно велико. Количество этих льгот в каждом конкретном случае определяется работодателем с учетом сложившихся традиций в отношении льгот в отрасли, регионе.

Социальная помощь, осуществляемая в неденежной форме (натуральная оплата) на ЗАО «Транс-Кинг» так же представлена рядом льгот для работников предприятия. Так, за выслугу лет, начиная с трехлетнего стажа работы, добавляются дополнительные дни отпуска, базовый размер которого составляет 24 календарных дня.

Работники ремонтной службы, проводящие большой промежуток времени на открытом воздухе в течение всего года обеспечиваются рабочей одеждой в зависимости от характера осуществляемых работ, кроме того, для ряда профессий вспомогательных рабочих и для водителей автопарка выдаются необходимые элементы одежды (перчатки, головные уборы...). Предприятие так же предлагает широкий спектр услуг своим работникам. Так, в районе бывшего ЛВАУШа несколько лет назад было закончено строительство и сдан в эксплуатацию многоквартирный жилой дом на 72 квартиры. Строительство велось за счет ЗАО «Транс-Кинг» и квартиры были распределены по степени необходимости среди работников-акционеров предприятия. Чем меньше личных проблем у работника, тем большей отдачей от него можно ожидать на рабочем месте.

Работники, характер работ которых предусматривает нахождение в здании аппарата управления, ремонтных боксах или просто районе расположения фирмы получают талоны на бесплатное питание в столовой предприятия. Из спортивных сооружений, доступных каждому работающему в ЗАО «Транс-Кинг» есть плавательный бассейн и спортивно – тренажерный зал. На балансе предприятия находится база отдыха «Лугань» в «Зеленой Роще», в которой можно отдохнуть бесплатно с семьей. Относительно новой услугой для предприятия стала доставка работников на место работы и вывоз обратно в конце рабочего дня. Эта услуга появилась после подсчета ущерба от опозданий на работу и сопоставлении полученного результата с затратами на доставку работников.

Итак отметим, что, как правило, работником оценивается весь объем предоставляемых социальных льгот и выплат и оценивается по степени важности для себя. Если потребности в конкретной услуге нет, то и влияния на работника она не окажет. Для различных работников различно будет и отношение к выплатам и услугам, поэтому предприятие ориентируется на потребности большинства.

К неденежным способам мотивации труда относятся все способы, применяемые предприятием, которые, так или иначе, воздействуют на работника, не принося ему при этом тех или иных вещественных благ. Как правило, воздействие идет на вторичные потребности, что подразумевает наличие определенной ступени развития работника как личности и благоприятную ситуацию с первичными потребностями. К ним относятся: членство в группе, социальная коммуникация, производственный климат, карьера работника, обучение и повышение квалификации.

Из анализа вытекает, что рассмотренная система мотивации персонала ЗАО «Транс-Кинг» не лишена серьезных проблем. Представляется, что изменяя структуру системы мотивации и регулируя денежные потоки средств, расходуемых на эти цели можно достигнуть значительного улучшения результативности труда персонала, удовлетворяя те его потребности, которые действительно являются определяющими поведение работника.

С этой целью необходимо:

Во-первых, повысить эффективность существующей системы премирования;

Во-вторых, уделять больше внимания вопросам стимулирования труда вспомогательных рабочих;

В-третьих, значительно повысить оплату труда управленческого персонала ЗАО;

В-четвертых, ликвидировать несправедливое распределение долей в акционерном капитале между работниками предприятия;

В-пятых, осуществить внедрение системы пенсионного обеспечения по возрасту от предприятия;

В-шестых, обратить особое внимание на необходимость развития системы нематериального стимулирования.

#### Литература

1. *Николаев А. В.* "Мотивация работников в современных условиях": Материалы научной конференции - Курганский государственный университет, 1998. – 56 с.
2. "Социология труда" / Под ред. Еремина С.А. - М.: Дело, 1996. – 324 с.
3. *Хентце И., Метцнер И.* "Теория управления кадрами в рыночной экономике" - М.: Международные отношения, 1997. – 664 с.
4. *Олегов Ю. Г., Журавлев П. В.* "Управление персоналом: учебник для вузов" - М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.
5. *Ансофф И.* "Стратегическое управление": Пер. с англ. - М.: Экономика, 1989.
6. *Мескон М.Х., Альберт Н., Хедоури Ф.* "Основы менеджмента". - М.: Дело, 1992. – 373 с.
7. *Глухов В.В.* "Основы менеджмента". - С. Петербург: Спец. литература, 1995.
8. *Виханский О.С., Наумов А.И.* "Менеджмент" - М.: Гардарика, 1998. – 136 с.
9. *Мерсер Д.* "IBM: Управление в самой преуспевающей корпорации мира" -М.: "Прогресс", 1991.
10. "Реестр учета кадров за 1 квартал 2000 года" / Документ внутреннего пользования - ЗАО "Транс-Кинг" - 06.04.2000.
11. "Временное положение об оплате труда и премировании водителей" / Документ внутреннего пользования - ЗАО "Транс-Кинг" - 01.09.1999.
12. "Коллективный договор между ЗАО "Транс-Кинг" его работниками в лице профсоюза" / Документ внутреннего пользования - ЗАО "Транс-Кинг" -01.09.1999.

13. "Расчет на выплату текущей зарплаты и премии за эффективность и качество труда по итогам работы за 3 месяца 2000 года" / Документ внутреннего пользования - ЗАО "Транс-Кинг" -06.04.2000.

УДК 378.4.007

**Гончаров В.Н.**

## **ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

В статье рассматриваются вопросы прохождения преддипломной практики студентами технических специальностей на предприятиях Германии, организации изучения немецкого языка в украинском университете с целью дальнейшего обучения в вузах Германии.

Современные условия развития мировой экономики отражает тот факт, что наука и подготовка научных кадров превратились в непосредственную производительную силу. На мировом рынке в настоящее время наиболее дорогими товарами являются интеллект и информация. В силу этого стратегия деятельности производителей указанных товаров оказывает решающее влияние не только на теперешнее состояние мировой экономики, а также экономики Украины, но и определяет будущее развитие стран.

Одними из важнейших производителей интеллектуальной продукции являются высшие учебные заведения, в том числе и наш Восточнoукраинский университет имени Владимира Даля. Деятельность университета носит все более международный характер в силу специфических научных знаний, которые обладают наиболее высокой степенью интернационализации и требуют высокой скорости распространения по сравнению с другими видами товаров. Это происходит в результате возрастания роли научных знаний для подготовки высококвалифицированных кадров, отвечающих международному стандарту менеджера. Поэтому дальнейшее развитие нашего университета не возможно быть в рамках государства Украины, а увязывать политику международного сотрудничества с достижениями на европейском континенте.

За последние два-три года университет заключил договора о научно-техническом сотрудничестве с Софийским техническим университетом (Болгария), Вааским университетом (Финляндия), Сайтамским университетом (Япония), Салоникским университетом бизнеса и предпринимательства (Греция), Бременским сталелитейным комбинатом (Германия) и с другими. Ведется подготовка к заключению договора о сотрудничестве с Бременским техническим университетом, фирмами «Фольксваген» и «Мерседес» (Германия), что даст возможность нашему университету посылать на преддипломную практику студентов технических факультетов.

Поэтому, концепция международного сотрудничества Восточнoукраинского национального университета имени Владимира Даля не является обособленной от государственной политики Украины на интеграцию с европейскими странами, а также от концепции развития университета в целом. Как и всякая концепция, она имеет и свой механизм формирования, определенное место системе реализации миссии деятельности университета.

Современное производство промышленных предприятий, которые находятся в рыночной экономике, требуют квалифицированных кадров, способных организовать производственный процесс так, чтобы выпускаемая продукция была конкурентоспособной и необходимой потребителю. Поэтому инженерный персонал должен быть эрудирован, знаком с передовой техникой и технологией, специалистом в области экономики рынка и менеджером производства.

В связи с этим в нашем университете уже третий год проводится работа со студентами механического факультета по ознакомлению с европейским опытом подготовки специалистов на крупных предприятиях Германии.

Для этих целей университет на основе договора о сотрудничестве с Бременским сталелитейным комбинатом (Германия) направляет на преддипломную практику для работы на рабочих местах и сбора материалов для выполнения дипломного проекта. Продолжительность практики 6 месяцев.

Во время этой практики два раза в неделю они посещают занятия в Бременском техническом университете, где для них организованы лекции и практические занятия по ведущим дисциплинам технологии и организации производства. Остальные дни недели они проводят на комбинате, где знакомятся с практикой работы ведущих производств комбината по выпуску продукции. Комбинат со своей стороны выплачивает студентам стипендию в размере 630 евро, предоставляет руководителей, консультантов, жилье, страховку.

Деканат механического факультета проводит отбор студентов, которые изъявили желание проходить преддипломную практику на Бременском сталелитейном комбинате. Индивидуальная работа со студентами начинается с третьего курса. Они начинают усиленно изучать немецкий язык. Для этих целей университет организовал Немецкий учебно-методический центр, который работает на основании заключенного договора с фирмой ГЕС – «Общества Европейских студий» - от Дрезденского технического университета (Германия). Центр для студентов технических специальностей предлагает языковые программы двух направлений.

1. Трехмесячный курс предполагает изучение разговорного немецкого языка, начиная с нулевого уровня. Количество часов – 300. в стоимость курса (125 евро) входят: учебные пособия, оплата работы преподавателя, сертификат. По завершении курса проводится экзамен и выдается сертификат, подтверждающий прохождение курсов.

Возможности, предоставляемые после окончания курса:

- Оплачиваемая практика по специальности на предприятиях Германии.
- Поездка на языковые курсы в учебное бюро г. Эссен, Германия.

2. Двухгодичная программа предполагает глубокое и детальное изучение немецкого языка в интенсивном режиме (10 часов в неделю) с целью поступления в один из государственных вузов Германии. Первый год обучения проходит на базе ВНУ им. В. Даля, г. Луганск. По окончании первого года обучения все участники сдают экзамен, подтверждающий владения и знание немецкого языка на уровне Grundstufe III. В случае успешной сдачи экзамена, всем участникам предоставляется возможность пройти второй год обучения на территории Германии. Второй год обучения является продолжением программы, начавшейся в Украине. По окончании второго года обучения и успешной сдачи экзамена на уровень Mittelstufe все участники допускаются к сдаче экзамена DSH, дающего возможность поступления в один из государственных вузов Германии, т.к. DSH является основным требованием, предъявляемым к иностранным абитуриентам, поступающим в немецкие вузы. Весь срок пребывания и обучения в течение следующего года участники находятся на содержании немецкой семьи, которая не только несет ответственности за

расходы, связанные с оплатой второго года обучения на курсах, но и обязуется выплачивать сумму в размере 205 евро ежемесячно.

Наряду с имеющимися правами, все участники также несут ряд обязанностей перед немецкой стороной. По прибытию в Германию между двумя сторонами, а именно участником программы и немецкой семьей, будет составлен и подписан контракт, гарантирующий полное и своевременное выполнение всех прав и обязательств. Стоимость первого года обучения на Украине составляет 525 евро. Все участники получают необходимые пособия, учебные материалы и право пользования библиотечными фондами. В сумму оплаты также входят расходы, связанные с пребыванием на территории Украины экзаменатора, представляющего немецкую сторону.

Все расходы, связанные с оформлением визы, проездом, проживанием, питанием, а также оформление страховки, участники берут на себя. Примерная стоимость поездки, с учетом всех вышеуказанных пунктов составляет 600-650 евро.

За два года сотрудничества с Бременским сталелитейным комбинатом преддипломную практику прошли 17 студентов механического факультета различных специальностей, таких как: «Технология машиностроения» - 8 студентов; «Сварка и литье» - четыре студента и по одному студенту специальностей «Металлорежущие станки и инструменты», «ОМД» и др.

Впервые наш университет организовал практику для студентов специальности «Экология» на фирме «Фольксваген». Университет получил хороший отзыв от руководства фирмы и в следующем году мы будем стремиться направить большее число студентов на эту фирму.

Опыт работы университета по направлению в Германию студентов механического факультета на преддипломную практику имеет положительное значение: студенты в течение этого периода пребывания познают новейшие технологии, знакомятся с опытом управления производством, собирают необходимый материал для дипломных проектов, совершенствуют свои познания в немецком языке. К негативным позициям следует отнести то, что наши студенты недостаточно владеют терминами технического языка по своей специальности.

Отзывы научных руководителей Бременского сталелитейного комбината о наших студентах за два года пребывания в Бремене положительны, отмечается высокий уровень инженерной подготовки, но указываются недостаточные познания в немецком языке.

В заключение следует отметить, что практика отправки наших студентов в Германию способствует престижности инженерных специальностей, расширяет кругозор студентов, дает возможность овладеть немецким языком и позволяет в будущем получить приглашение на работу на Бременский сталелитейный комбинат. В настоящее время три выпускника нашего университета уже работают на этом комбинате.

#### **Литература**

1. Проблемы высшей школы. Научные статьи / Ред. колл.: А.А. Андрищук (гл. ред.). – Луганск: Изд-во Восточноукр. нац. ун-та им. Владимира Даля, 2002. – С. 100.

**Данюк В.М.****ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті розглядаються питання доцільності вступу України до СОТ, пов'язані з цим ризики та необхідність підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств у першу чергу шляхом підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Світові процеси глобалізації у сфері економіки несуть у собі як позитивні, так і негативні риси. Посилюється конкуренція на ринках товарів і послуг, багаті країни всмоктують висококваліфікованих фахівців з усього світу і завдяки цьому стають іще багатшими.

Підприємства, які виробляють неконкурентоспроможну продукцію, не мають перспектив для виходу на зовнішні ринки, мало того, вони ризикують невдовзі втратити останніх покупців свого товару і на внутрішньому ринку. Сумна доля і тих країн, де мало виробляється конкурентоспроможної наукоємної продукції, а в складі експорту переважають сировина та напівфабрикати.

В Україні серед пріоритетів зовнішньоекономічної політики є вступ до Світової організації торгівлі. Вхідження до СОТ нашої країни по-різному оцінюється фахівцями. Найбільшу тривогу викликає побоювання того, що не лише окремі підприємства, а цілі галузі промисловості не витримають конкуренції з іноземними виробниками після вступу до СОТ.

Щоб пом'якшити негативний вплив на вітчизняних виробників зовнішніх конкурентів, слід відповідально поставитись до створення власних конкурентних переваг на загальнодержавному, територіальних, галузевих рівнях управління, а також на кожному підприємстві.

Головна роль держави у цій справі полягає в розвитку та вдосконаленні законодавства, щоб воно заохочувало підприємства працювати продуктивніше, виробляти конкурентоспроможну продукцію.

Головним виробничим ресурсом кожного підприємства є його персонал. Люди визначають стратегію підприємства, його маркетингову, виробничу і кадрову політику, створюють і виробляють товари та послуги. Тому серед найважливіших конкурентних переваг підприємства була є і буде перевага у кадровому потенціалі, якщо це правильно розуміє вище керівництво і діє відповідним чином.

Це добре розуміють японські менеджери. Опитування 1200 менеджерів великих і середніх японських компаній виявило такий підсумок: на запитання, що потребує найбільшої уваги керівників, 85,3% опитаних на перше місце поставили "розвиток людських ресурсів" [1, с.5]. Не лише в Японії, а й в інших економічно розвинутих країнах інвестування у підготовку кадрів визнається пріоритетним і економічно ефективним. Тепер і в Україні на передових підприємствах розвиткові персоналу надають великого значення. Так, наприклад, на Новокраматорському машинобудівному заводі щорічно навчаються, підвищують кваліфікацію понад 5000 працівників. У 2002 році на підприємстві працювали 19 кандидатів наук, а ще 78 осіб працювали над кандидатськими дисертаціями.

Як підкреслив у своєму інтерв'ю кореспондентові "Урядового кур'єра" генеральний директор НКМЗ В.А. Панков, "за останні роки ми навчилися вчитися постійно, в людей з'явилася зацікавленість до максимальної самореаліза-

ції, отримання й застосування на практиці нових знань. Маємо спеціалістів, які за досить короткий час закінчили до семи комп'ютерних курсів. І вони не колекціонують, а застосовують одержані знання на практиці” [2, с.8].

На жаль, таких прикладів в Україні небагато. Навпаки, за роки економічної кризи обсяги підготовки та підвищення кваліфікації кадрів значно скоротились. Одне лише порівняння: у докризовому 1990 році тільки професійно-технічні училища підготували 376,7 тис. кваліфікованих робітників, а у 2002 році - 48,1 тис., тобто у 7,8 раза менше [3, с. 104]

Існують різні оцінки й рекомендації щодо періодичності оновлення та поповнення професійних знань. Очевидним однак є факт, що в наш час науково-технічний прогрес обумовлює необхідність вчитись постійно, а часовий інтервал між черговими етапами підвищення кваліфікації або перепідготовки, як свідчить світова практика, має стійку тенденцію до скорочення.

В Україні однак така тенденція досі не спостерігається. За даними Держкомстату в 2002 р. в цілому по країні підвищили кваліфікацію 974232 особи або 8% до облікової чисельності штатних працівників [3, с. 108]. Усього в галузях економіки України в 2002 р. було зайнято 21378,6 тис. осіб. Отже, виходить, що в середньому штатний працівник має ймовірність підвищити кваліфікацію один раз за 12,6 року, а кожен з числа зайнятих у галузях економіки – один раз за 21,9 року.

За середніми показниками прихована значна диференціація показників підвищення кваліфікації за галузями економіки. На загальному тлі виділяються галузі: транспорт і зв'язок – 14,1% штатних працівників підвищили кваліфікацію 2002 року; промисловість – 11,9%; державне управління – 10,0%.

Усю глибину кризи в сільському господарстві України віддзеркалює показник підвищення кваліфікації працівників. За 2002 р. у цій галузі підвищили кваліфікацію лише 0,8% працівників. Це найгірший показник серед галузей економіки [3, с. 108]. Чого тоді варті розмови про підвищення продуктивності, запровадження новітніх технологій у цьому найважливішому секторі національної економіки?

Ситуацію з навчанням персоналу характеризують і показники інвестування у цю важливу справу.

Американські фірми витрачають на навчання персоналу в середньому менше 2% від фонду оплати праці. У той же час компанії IBM, “Ксерокс”, “Техас Інструментс”, “Моторола” виділяють на ці цілі від 5 до 10 % коштів по відношенню до фонду оплати праці [4, с. 148].

Українські підприємства згідно з чинним законодавством мають можливість за рахунок витрат на виробництво інвестувати в розвиток персоналу кошти в обсязі до 2 % фонду оплати праці.

За даними Держкомстату України в 2001 році середньомісячні витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника становили 553,68 грн., у тому числі нарахована в усіх різновидах заробітна плата – 384,25 грн., а витрати на професійне навчання персоналу – 1,66 грн., тобто не 2%, а 0,43% від нарахованого фонду заробітної плати.

Найбільша сума середньомісячних витрат на навчання персоналу на одного штатного працівника зафіксована в галузі “виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерного палива” - 4,29 грн., по відношенню до фонду оплати праці це становить лише 0,67%.

Загалом мізерні витрати на професійне навчання, які навіть не хочеться називати інвестуванням у людський капітал, дуже різняться по групах підприємств за чисельністю працюючих (табл. 1) та за формами власності (табл. 2).

Таблиця 1

Витрати підприємств на робочу силу, в розрахунку на одного штатного працівника, по групах підприємств за чисельністю працюючих у 2001 році [3, с. 384]

	Середньо-місячні витрати – всього, грн.	у тому числі на підприємствах з чисельністю працівників				
		осіб				
		10-49	50-249	250-499	500-999	понад 1000
<b>Усього</b>	<b>553,68</b>	<b>371,96</b>	<b>460,06</b>	<b>546,22</b>	<b>613,46</b>	<b>652,75</b>
Пряма оплата	325,05	252,94	290,34	333,53	362,18	356,69
Оплата за невідпрацьований час	30,14	14,47	22,04	27,85	33,89	39,49
Премії та нерегулярні виплати	23,49	9,98	16,19	22,15	27,81	31,28
Заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах	5,57	2,44	4,10	5,19	6,59	7,28
Оплата житла працівників	4,24	0,50	1,04	3,78	4,33	7,34
Соціальне забезпечення працівників	141,20	86,62	117,60	137,91	157,67	169,19
Професійне навчання	1,66	0,54	0,90	1,37	1,84	2,46
Утримання громадських служб	10,65	0,17	0,72	3,00	8,26	22,13
Інші витрати	11,68	4,30	7,13	11,44	10,89	16,89

Таблиця 2

Витрати підприємств на робочу силу, в розрахунку на одного штатного працівника, за формами власності у 2001 році [3, с. 385]

	Середньо-місячні витрати – всього, грн.	у тому числі на підприємствах з формами власності				
		приватна	колективна	загальнодержавна	комунальна	власність юридичних осіб та інших держав
<b>Усього</b>	<b>553,68</b>	<b>348,78</b>	<b>532,34</b>	<b>665,46</b>	<b>376,52</b>	<b>1789,31</b>
Пряма оплата	325,05	244,75	318,04	365,58	230,36	1318,75
Оплата за невідпрацьований час	30,14	10,70	27,43	41,91	18,94	72,99
Премії та нерегулярні виплати	23,49	4,11	21,23	33,40	15,47	47,09
Заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах	5,57	0,28	4,67	8,90	4,13	4,61
Оплата житла працівників	4,24	0,07	4,25	5,64	1,12	1,61
Соціальне забезпечення працівників	141,20	83,38	133,50	177,54	97,89	320,87
Професійне навчання	1,66	0,34	1,42	2,53	0,86	7,61
Утримання громадських служб	10,65	0,09	10,51	14,64	2,62	1,44
Інші витрати	11,68	5,06	11,29	15,32	5,13	14,34

Отже, стан справ у галузі інвестування в людський капітал та навчання персоналу в Україні з повним правом можна кваліфікувати як вкрай незадовільний. Цьому є декілька причин. По-перше, власники більшості новостворених малих підприємств ще не мають коштів на навчання персоналу, а дехто й не розуміє важливості інвестування в розвиток працівників. По-друге, дехто з керівників підприємств державної або змішаної форми власності, маючи контракт з обмеженим терміном чинності, зовсім не обтяжує себе питаннями стратегії розвитку підприємства, більше турбується про задоволення особистих інтересів і потреб. По-третє, держава в особі законодавчої та виконавчої влади дуже мало зробила для того, щоб економічними методами стимулювати а то й примушувати підприємства вкладати кошти в ефективне навчання кадрів.

На нашу думку, недоцільно обмежувати сумарні витрати підприємства на навчання персоналу двома відсотками фонду оплати праці. Якщо підприємство витратить більше, то це слід розглядати як ефективні інвестиції у розвиток виробництва, у створення конкурентних переваг.

І, навпаки, якщо підприємство незалежно від причин “заощадило” кошти на розвиток персоналу, тобто витратило на ці цілі менше 2 % від фонду зарплати, то всю різницю воно має перерахувати у спеціально створений регіональний фонд стимулювання підвищення конкурентоспроможності кадрів.

#### Література

1. Прокопенко И.И. Управление и развитие человеческих ресурсов – важнейшая задача экономик, переходящих к рынку. - Женева – Турин, 1994.
2. Вищий ступінь свободи // “Урядовий кур’єр”. - 1 жовтня 2002 р. - № 180.
3. Праця України 2002: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2003.
4. Десслер Гари. Управление персоналом: Учеб. пособие / Пер. с англ. – М.: БИНОМ, 1997.

УДК 331.108.2 : 378.2

Дзюба С.Г.

### О ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

В статье представлены результаты исследований проблемы перестройки структуры высшего, в частности экономического, образования в Украине, подготовки высококвалифицированных специалистов в области управления трудовыми ресурсами, выражена позиция автора относительно структуризации и содержания учебной нормативной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», которая входит в цикл естественнонаучной и общеоэкономической подготовки бакалавров, специалистов и магистров направления 0501 «Экономика и предпринимательство».

Рыночные отношения в экономике породили конкуренцию, которая, в свою очередь, требует улучшения качества не только материальных, но и трудовых ресурсов предприятия. Перед руководителями разных структурных подразделений предприятий различных сфер деятельности периодически стоит проблема подбора кадров, правильной организации и планирования труда подчиненного им персонала. Пути решения этих проблем привели к выводу, что за годы формирования рыночных отношений в Украине учебные заведения государственной и негосударственных форм собственности повы-

силы выпуск специалистов по финансовым, юридическим, бухгалтерским делам, не оказывая достаточно внимания тому, что главную роль в организации функционирования предприятия играют его трудовые ресурсы, умелая работа с ними. У администрации предприятий появилась объективная заинтересованность не столько в количественном обеспечении трудового процесса, сколько в специалистах, которые помогали бы в совершенствовании действующего и создании нового организационно-экономического механизма рационального использования существующего производства и трудового потенциала предприятия.

Сложилась такая ситуация, когда ощущается дефицит менеджеров по управлению персоналом. Их функции вынуждены выполнять экономисты другого профиля профессиональной деятельности. Руководители предприятий различных форм собственности постоянно сталкиваются с проблемой нехватки высококвалифицированных специалистов по нормированию и организации труда, с ослаблением организационно-методической работы и контроля за состоянием нормирования со стороны отраслевых министерств и ведомств, с несоответствием нормативов, разработанных еще 10 лет назад, организационно-техническому уровню производства. Почти на каждом втором предприятии Донецкой и Луганской областей Украины наблюдается такая тенденция, когда специалисты по нормированию труда на протяжении последних 10 лет по разным объективным причинам не повышали свою квалификацию.

Работа отечественных предприятий в условиях международных рыночных отношений и интеграции Украины в Европейское сообщество требует от них существенного пересмотра и объективной переоценки всех сторон хозяйственной деятельности с целью предотвращения потери конкурентных позиций на внутреннем и внешнем рынках, обеспечения низкого риска функционирования, поиска рычагов и стимулов активизации работы всех служб и подразделений. Для успешной работы персонала необходимы организаторы производства, специально подготовленные люди, которые знают принципы управления кадрами и умеют работать с разными категориями коллектива предприятия, максимально используя их труд.

Проблемы труда, его использования на уровне государства, региона, предприятия любой формы собственности являются предметом законодательной деятельности Верховной Рады Украины, заботой региональных государственных администраций, предприятий всех форм хозяйствования, так как труд (свой или чужой) – один из главнейших факторов производства.

На предприятиях управление человеческими ресурсами – это система действий по формированию и эффективному использованию трудового потенциала коллектива, а именно: определение потребности в работниках согласно выбранной стратегии деятельности, организация взаимодействия трудовых и производственных ресурсов, анализ затрат и результатов труда, нормирование труда, установление оптимальных соотношений между количеством единиц оборудования и численностью персонала разных групп, разработка систем мотивации эффективной деятельности, обоснование структуры прибылей, степени их дифференциации, разработка систем оплаты труда, а также разных видов документации по труду и социальным вопросам. Все эти вопросы и множество других входят в проблематику специальности «Управление трудовыми ресурсами».

Во время организации трудовой деятельности необходимо опираться на знания широкого круга вопросов по управлению трудом, управлению ресурсами для труда, рынка труда, занятости населения, безработицы и демографической политики государства, оценке эффективности трудовой деятельно-

сти, организации трудовых процессов, нормирования и условий труда, мотивации, оплаты и стимулирования труда, его планирования и анализа.

Специальность «Управление трудовыми ресурсами (Human Resource Management)» является одной из наиболее популярных и престижных экономических специальностей ведущих университетов мира. На украинском рынке труда нет излишка экономистов по труду, способных работать в условиях современной рыночной экономики, так как среди многочисленных вузов Украины экономистов по специальности «Управление трудовыми ресурсами» выпускают лишь восемь государственных учреждений. Более того, для такого большого промышленного региона как Донбасс, где, по данным Донецкого областного управления статистики Государственного Комитета статистики Украины на 1 января 2002 г., сконцентрировано 869 промышленных предприятий, 540 строительных организаций, 852 негосударственных сельскохозяйственных агропроформирований, 2192 фермерских хозяйств, 141 государственное сельскохозяйственное предприятие, 18 бирж. Подготовку кадров по этой специальности до сентября 2001 г. осуществляло только одно высшее учебное заведение, которое готовит экономистов не технического, а лишь гуманитарного направления. В современных экономических условиях это не совсем устраивает промышленные предприятия не только Донецкого, а и соседних регионов, о чем свидетельствуют письма-заказы от руководителей ряда предприятий и организаций. В связи с этим также целесообразно позаботиться о развитии конкурентных начинаний в сфере национального образования, так как механизм обучения должен совершенствоваться соответственно новым условиям развития экономики и формирования эффективной социально-экономической политики государства. Мировой опыт показывает, что демонополизация образования, наличие и равновесие возможностей подготовки специалистов с одинаковой специальностью разными учебными заведениями усиливает конкуренцию и оказывает содействие повышению качества учебного процесса.

В настоящее время ощущается дефицит отечественной научной, учебной и прикладной экономической литературы, отражающей организационно-правовые и социально-экономические преобразования в Украине в целом и, как следствие, в экономической науке и системе высшего образования, в частности. Формирование качественно новых социально-экономических отношений, вхождение Украины в международное рыночное пространство требовали от экономической науки и устоявшейся системы экономического образования разработки и освоения новых теоретических концепций, инструкций, методик анализа социально-экономических явлений, присущих рыночным отношениям. Переход к двухуровневой системе высшего образования (бакалавр, магистр) вызвал необходимость разработки нового пакета документов (например, таких как образовательно-профессиональных программ, образовательно-квалификационных характеристик, учебных планов, учебных программ дисциплин, рабочих учебных программ). Перестройка структуры высшего, в частности экономического, образования в Украине отразилась в корректировке названий и содержания целого ряда экономических дисциплин.

Природа социально-экономических отношений обязывает считаться с их постоянной трансформацией. Наиболее существенные преобразования должны своевременно учитываться при изложении в высших учебных заведениях курсов социально-экономического характера. Так, например, при рассмотрении вопросов, связанных со сферой труда, всегда должна иметь место гибкость проблемного пространства. Думается, что исключение из тематики курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения» проблем естественного и механического движения населения ошибочно, поскольку основу

формирования ресурсов для трудовой деятельности составляет совокупность людей, находящихся на конкретной территории. Масштабы пространственных перемещений (миграций) и естественных (рождаемость, смертность), тесно связанных с социальным (браком, развод), движением населения, обуславливают изменение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов конкретного населенного пункта, увеличивают или уменьшают его активный трудовой потенциал, т.е. влияют на состояние трудовой сферы. Неправомерно также исключение из курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения» проблемы высвобождения кадров, поскольку рынок труда интенсифицирует процесс высвобождения рабочей силы из национального производства. Именно в процессе высвобождения работников проявляется отрицательное влияние многих социально-психологических аспектов производства на эффективность его результатов, причем не только на уровне предприятия, а также на уровне отрасли и экономики страны в целом. Стабильность любого, в первую очередь, производственного коллектива и высвобождение кадров – явления противоположные, и задача предприятий различных форм собственности и стратегия государства должны состоять, прежде всего, в наиболее эффективном использовании высвобождающихся трудовых ресурсов.

Управление трудовыми ресурсами требует высокой компетентности и повышения степени гибкости во всем, что касается регулирования социально – трудовых отношений. Существует прямая зависимость между уровнем профессиональной подготовки кадров и производительностью труда, качеством труда и качеством продукции. Поэтому развитие экономики труда и социально-трудовых отношений имеет как теоретическое, так и практическое значение.

УДК 331.5

**Емельяненко Л.М., Томилина И.А.**

## **ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА**

В научной статье выделены теоретические аспекты исследования дискриминации как негативного социально-экономического процесса, обозначены сферы и виды проявления его в трудовом пространстве. Как результат - поиск эффективных направлений ликвидации негативных последствий и непосредственно самой дискриминации.

Формирование конкурентной среды при становлении рыночной экономики в Украине предопределяет в качестве приоритетной цели деятельности всех сфер народного хозяйства получение прибыли и максимального возможного экономического эффекта. Но достижение такового невозможно без четкого взаимодействия экономической и социальной сферы. Проблемы социального характера, возникшие в обществе, постоянно находятся в тени экономических. Неотрегулированные социальные отношения приводят к возникновению ряда глобальных общественных явлений, разрушающего характера, а именно: расслоение общества, дискриминация в различных сферах жизнедеятельности; деградация населения. Эти негативные процессы взаимосвязаны и являются взаимовытекающими, а ликвидация или пресечение негативного влияния одного из них потянет за собой уменьшение значимости других. На наш взгляд, особое внимание следует обратить на явление дискриминации. Дискриминация является острой социальной проблемой, осо-

бенно болезненно воспринимается в сфере трудовых отношений, поскольку затрагиваются самые важные с точки зрения удовлетворения физических и духовных потребностей права человека на: равный доступ к работе, на равное вознаграждение за равный труд, на равные шансы продвижения по службе, защиту от безработицы и т.д.

Вопросы, связанные с неравным положением на рынке труда отдельных групп населения, ущемлением их прав гарантированных Конституцией являются актуальными в работах многих ученых, занимающихся исследованиями в сфере труда и занятости, поскольку дискриминация является побочным продуктом от внедрения не всегда эффективных рыночных преобразований в экономике. Проблематике изучения дискриминации в сфере трудовых отношений посвящены труды многих ученых, среди них предметно исследованиями занимаются Оникиенко В.В., Петрова И.А., Пухлий В.Т., С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова, А.В. Дорин, Р.П. Колосова, Л.С. Чижов. В своих научных работах они рассматривают дискриминацию как негативное социально-экономическое явление, изучают природу возникновения и механизм функционирования в трудовом пространстве.

Целью нашей научной статьи является уточнение теоретических аспектов исследования дискриминации как негативного социально-экономического процесса, обозначение сфер и видов проявления его в трудовом пространстве, поиск эффективных направлений ликвидации.

Нередко дискриминация имеет завуалированный характер, что затрудняет возможность ее выявления и изучения. Выяснить истинные ее размеры не всегда возможно. Однако, бесспорно - это одно из самых распространенных негативных явлений в сфере наемного труда.

В широком смысле дискриминацию можно трактовать как нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, приводит к дискриминации в трудовой сфере.

Дискриминация как правовое явление характеризуется множеством разновидностей, проявляется в различных группах трудовых отношений. Наряду с общепринятыми видами дискриминации, внутри каждого из них следует выделить субъектов, чьи права ущемляются наиболее часто, у кого высока степень риска оказаться в рядах дискриминируемых:

- по возрастному критерию классификации - это лица моложе 18 лет либо пенсионного и предпенсионного возраста;
- по признаку принадлежности к общественным объединениям - граждане, состоящие в определенной общественной организации (профсоюз и др.) или политической партии;
- по состоянию здоровья - инвалиды, лица, страдающие хроническими либо особо опасными заболеваниями (СПИД и др.);
- по социальному статусу - безработные, беженцы, вынужденные переселенцы, иностранцы и т.д.;
- по профессиональным мотивам - молодые специалисты, выпускники общеобразовательных школ и пр.
- по половому признаку – женщины, особенно в репродуктивном возрасте...

Поскольку ни один нормативный акт, устанавливающий запрет дискриминации, не содержит исчерпывающего перечня дискриминационных оснований, а всегда остается открытым, то и число категорий субъектов, нуждаю-

щихся в защите от дискриминационных воздействий, - величина неопределенная.

Усложняет изучение дискриминации и то, что в обществе практически не существует такого явления как «равные возможности при равных условиях», очень трудно отделить различия в положении того или иного работника вызванные дискриминацией, от различий, вызванных его индивидуальными особенностями. Индивидуальные способности работника, также, корректируются под влиянием дискриминационных воздействий. Так, дискриминация в продвижении по службе может быть вызвана профессиональной различной подготовкой, что в свою очередь вызвано неравенством возможностей при получении образования. С другой стороны, неравные возможности, например, у женщин и мужчин в сфере труда могут отражать особенности их специализации и положения, обусловленные неэкономическими причинами социального характера.

Предлагаем рассматривать несколько видов дискриминации на рынке труда:

1. Дискриминация при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы) происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях, последними берут на работу и первыми увольняют. Отражением такой ситуации будет более высокий уровень безработицы у таких групп населения.
2. Дискриминация при выборе профессии или продвижении по службе происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы.
3. Дискриминация по оплате труда возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. То есть в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности и качестве труда.
4. Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки может выражаться или в ограничении доступа к получению образования, или профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Одни виды дискриминации, как правило, порождают другие, таким образом, еще более усугубляя ее последствия. Тем не менее, воздействие отдельных видов дискриминации могут быть и самостоятельными, имея большую или меньшую актуальность для различных групп работников в зависимости от социально-экономической ситуации. Таким образом, можно определить логическую цепочку развития различных видов дискриминации их последовательность и взаимосвязь.

Функционирование современного рыночного механизма не только не приводит к искоренению явления дискриминации, но и в каком то смысле способствует ее развитию. Существует такое понятие как «модель статистической дискриминации», она имеет место, когда о работнике судят исходя из характеристик группы, к которой он принадлежит, а не из его личных качеств и способностей. Работодатели хотят заполнить вакансии наиболее производительными работниками, для этого кадровые службы должны проводить соответствующие мероприятия по подбору персонала. Но сбор информации и проведения отбора связаны со значительными издержками, из-за которых полную информацию собрать не удастся. Поэтому работодатель использует такие характеристики, как пол, возраст как основания для суждения о производственных качествах работника, которые не видны явно. В модели стати-

стической дискриминации работодатель оказывается в выигрыше, так как он экономит на сокращении издержек на отбор работников.

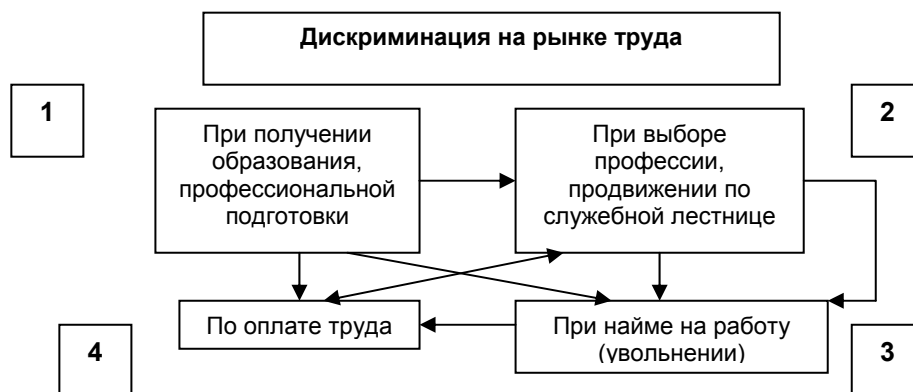


Рис. 1. Виды дискриминации

Использование такой модели на рынке труда несет собой огромный социальный ущерб обществу. Прежде всего, это повышение уровня безработицы среди определенных групп, которые, как правило, являются социально незащищенными категориями, также эта модель прямо ведет к постепенному снижению уровня квалификации работников. Такое поведение приводит к деструктивным изменениям в самом механизме рынка труда, обостряет социальную ситуацию в обществе.

Экономическая теория практически не анализирует причины дискриминации, а изучает, как она проявляется и воспроизводится на рынке труда. Причины, определяющие дискриминацию, являются экзогенными параметрами, это не экономические, а социальные причины. Для эффективного решения проблемы, прежде всего, необходимо признать ее существование в обществе и трудовой сфере, непосредственно.

Важным шагом является актуализация вопроса гендерного равноправия и путей его достижения в научной работе Национальной академии наук Украины и Совета по изучению продуктивных сил Украины «Концепция и стратегия развития и размещения продуктивных сил Украины». Обеспечение для женщин и мужчин, одинакового статуса и условий реализации всех прав человека является первым и основополагающим шагом в процессе ликвидации дискриминации.

УДК 338.39

Заблодська І.В., Дейнека І.Г.

## ТЕСТУВАННЯ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В статті розглядаються результати тестування швейної продукції, яке проводилося на ЗАТ ЛШФ «СТИЛЬ» з метою дослідження споживачьких переваг, аналізу асортименту продукції підприємства і встановлення напрямів його розширення.

Впровадження інструментів маркетингу в практичну діяльність вітчизняних підприємств сьогодні є досить актуальним і популярним. Інструментарій

системи маркетингу широкий і різноманітний, але найефективнішим засобом є маркетингові дослідження.

Теоретичні та практичні аспекти маркетингових досліджень висвітлені в багатьох наукових працях вітчизняних і зарубіжних авторів [1, 2, 3, 4]. Ці питання розглядаються і в спеціалізованих виданнях [5, 6, 7]. Сьогодні на проведенні маркетингових досліджень спеціалізується багато фірм і організацій, якот: GfK-USM, Research Service, Маркетингово-Аналітична Група (МАГ), SOCIS Gallup, Українська Маркетингова Група UMG, MARKETING SERVICE GROUP. Вони надають широкий перелік дослідних послуг, серед яких – тестування продукції або Product-test.

Тестування продукції – це інструмент маркетингових досліджень, який застосовується з метою вивчення споживчих переваг і вимагає насамперед наявність усієї гами тестованих товарів. Тому тестування швейних виробів (верхнього жіночого пальта) є рідкісним і складним видом маркетингових досліджень споживацьких переваг.

Метою даної статті є систематизація результатів тестування верхнього жіночого пальта, що виробляється Закритим Акціонерним Товариством Луганською швейною фабрикою “Стиль” та дослідження споживчих переваг.

ЗАТ ЛШФ “Стиль” спеціалізується на пошитті верхнього одягу для жінок і входить до числа 100 провідних підприємств України. Асортимент підприємства за останні три роки постійно змінювався під впливом платоспроможності покупців і тенденцій моди.

Процес розробки і створення колекцій – важкий і має сезонний характер. На рис. 1 наводиться графік підготовки колекцій, який діє на ЗАТ ЛШФ “Стиль”.

Найменування заходів	2002 рік				2003 рік			
	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.
Календарний сезон осінь / зима 2002								
Презентація (збирання заявок)	◆							
Розрахунок потреби	◆							
Поставка сировини		◆	◆					
Розробка зразків			◆	◆	◆			
Виробництво							◆	
Поставка в торгівлю								◆
Календарний сезон весна / літо 2003								
Презентація (збирання заявок)							◆	
Розрахунок потреби							◆	
Поставка сировини							◆	◆
Розробка зразків							◆	◆
Виробництво								◆
Поставка в торгівлю								◆

Рис. 1. Графік підготовки колекцій

Аналіз графіка підготовки колекцій дозволяє встановити, що робота по підготовці колекції осінь / зима 2002 року припадає на перші три квартали року, а робота по підготовці колекції весна / літо 2003 року починається з 3 кварталу 2002 року й закінчується в кінці 1 кварталу 2003 року, відповідно творча робота з удосконалення існуючого асортименту починається одразу ж після запуску в реалізацію створеної колекції. Тому робота над дослідженням споживчих переваг в області верхнього жіночого пальта повинна починатись у жовтні з орієнтацією на перспективні вимоги споживачів у майбутньому році.

На рис. 2 наводиться динаміка реалізації продукції ЗАТ ЛШФ “Стиль” за 2001 рік на внутрішній ринок.

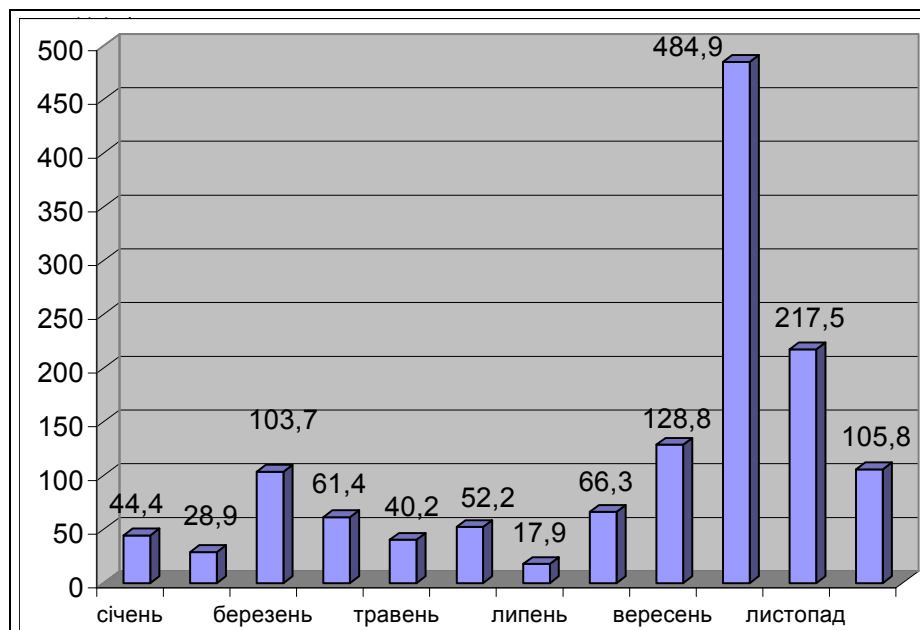


Рис. 2. Динаміка реалізації продукції ЗАТ ЛШФ “Стиль” у 2001 році (тис. грн)

Аналізуючи дані діаграми, можна зробити висновок про сезонність збуту продукції – верхнього жіночого пальта ЗАТ ЛШФ “Стиль” протягом року. Пік реалізації припадає на жовтень і листопад, саме в цей період необхідно проводити маркетингові дослідження у вигляді тестування продукції з метою вияву найбільш перспективних і неперспективних моделей, що і було зроблено.

Дизайнером ЗАТ ЛШФ “Стиль” для тестування продукції було обрано сім моделей верхнього жіночого пальта двох напрямів. Напрямок 1 – верхнє жіноче півпальто (1, 3 і 7 моделі), напрям 2 – верхнє жіноче пальто (2, 4, 5 і 6 моделі).

Процес тестування полягає у виборі споживачем найкращих моделей і у відповіді на питання: скільки Вам повних років? У тестуванні брали участь 143 жінки. Результати тестування приведено в табл. 1.

Аналізуючи дані рисунків і табл. 1, можна зробити висновок про те, що найпопулярнішими й тим, яким надається перевага, є моделі 2, 4 і 5. Друга і п'ята моделі подобаються споживачам віком від 30 до 45 років. Четверта модель подобається споживачам віком від 25 до 30 років та від 45 до 60 років. При тестуванні ціна виробів не враховувалась.

Таблиця 1

Результати відповідей респондентів (%)

Вік респондентів	Моделі						
	1	2	3	4	5	6	7
18- 25 років	10	15	8,3	26,6	20	10,1	10
25-30 років	27,3	9,1	н	36,3	27,3	н	н
30-45 років	6,1	41,2	5,8	5,8	35,3	н	5,8
45-60 років	12,5	12,5	н	37,5	12,5	н	н

На основі отриманих результатів тестування і встановлення споживчих переваг можливе розширення асортименту продукції ЗАТ ЛШФ “СТИЛЬ”. Каскадне розширення асортименту верхнього жіночого пальта представлено на рис. 3.

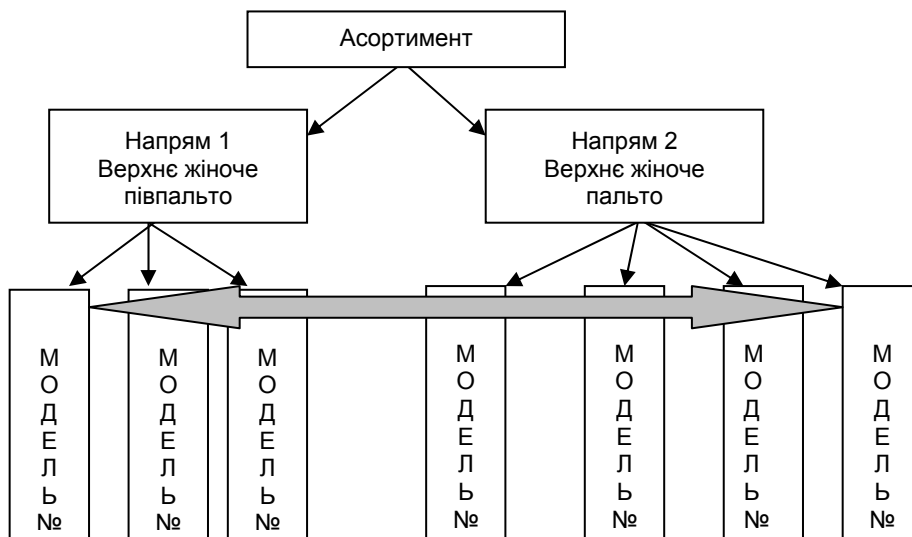


Рис. 3. Каскадне розширення асортименту верхнього жіночого пальта

Розширення асортименту верхнього жіночого пальта ЗАТ ЛШФ “Стиль” може відбуватись у рамках двох основних напрямів:

Напрямок 1 – Верхнє жіноче півпальто;

Напрямок 2 – Верхнє жіноче пальто.

Аналізуючи отримані дані, можна зробити висновок про меншу популярність продукції першого напрямку й більшу популярність продукції другого. Усі вироби і першого, і другого напрямків можуть бути вдосконалені, модернізовані і приведені у новому виконанні для подальшого дослідження і наступної реалізації. Але оскільки найпопулярнішим є другий напрям (верхнє жіноче пальто), то варто активізувати діяльність саме по шиттю й реалізації моделей цієї групи. А продукцію першого напрямку (верхнє жіноче півпальто) необхідно спочатку модифікувати і вдосконалити дизайнеру, а потім уже виробляти й реалізовувати.

Таким чином, тестування – це достатньо простий і ефективний інструмент маркетингових досліджень, який може застосовуватися з метою аналізу асортименту продукції підприємства, його планування і контролю, завдяки виявленню

ним споживацьким перевагам. Можна ствердити, що використання тестування допоможе вітчизняним підприємствам у розробці асортиментної політики підприємства та у подальшому перейти до повноцінного процесу формування комплексу маркетингу.

#### Література

1. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. – М.: “Финпроесс”, 1998. – 416 с.
2. Старостіна А.О. Маркетингові дослідження: Практичний аспект. – К., М., СПб.: “Вільямс”, 1998.
3. Гилбер А. Черчилль. Маркетинговые исследования. – СПб: Питер, 2001. – 752 с. с илл. (серия “Маркетинг для профессионалов”). – М.: Питер, 2001 – 748 с.
4. Энджел Д. Поведение потребителей – СПб: Питер Ком, 1999. – 768 с.
5. Украинский профессиональный журнал “Маркетинг и Реклама”.
6. Журнал “Маркетинг в Україні”.
7. Журнал “Новый маркетинг”.

УДК 331.101.262

Іванова Л.В., Ламбова І.Є.

### ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

У статті розглянута проблема формування і розвитку людського капіталу в Україні, критеріями й індикаторами якої є такі важливі показники, як рівень освіти та професійної підготовки працюючих, стан здоров'я населення, рівень життя тощо. Запропоновано основні напрямки політики держави в галузі професійного навчання.

Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості населення, згідно з яким властивості кожного наступного покоління вищі порівняно з попереднім поколінням.

За оцінками вчених, людський капітал є другим (після НТР) за значимістю чинником зростання продуктивності праці, і вплив цього чинника постійно зростає. Основною проблемою на сучасному етапі є неспроможність точно оцінити людський капітал навіть на індивідуальному рівні і будь-які оцінки певною мірою узагальнені, приблизні, неповні. Але й неповні оцінки можуть дати конкретну характеристику тенденцій зміни кількісних і якісних параметрів людського капіталу, що має велике значення для формування соціально-економічної політики на відповідному рівні управління.

Важливими характеристиками сукупного людського капіталу є чисельність економічно активного населення і його розподіл за сферами зайнятості, а також професійно-кваліфікаційна структура робочої сили. За останні роки економічна активність населення України зростає, що передусім є результатом падіння рівня життя більшості населення. Водночас можливості зайнятості постійно зменшуються. Зростання безробіття в Україні відбувається не лише за рахунок осіб з низькою конкурентоспроможністю, але й за рахунок осіб з високим рівнем освіти та професійної підготовки. Цей рівень у 2002 році склав 63,4%, тобто, із загальної чисельності безробітних 10,1% мали повну вищу освіту, 21,2% - базову вищу та 32,1% - професійно-технічну освіту.

За останні роки середня кількість років навчання зайнятого населення в Україні становила 11,8 року, а економічно активного населення - 11,7 року. Особливу тревогу викликає цей показник з урахуванням глобальних тенденцій

й інтелектуалізації праці, які поки ще не відчуються в Україні. Наприклад, у США нині третя частка робочих місць потребує від працівника вищої освіти (більше 16 років навчання), третя частка - повної середньої освіти (14 років навчання), останні - нижче цього рівня.

Аналіз поточного попиту українського ринку праці дає іншу картину. Так, у 2001 році із загальної потреби в працівниках 68,1% становили робочі місця для робітників (максимально потрібний рівень освіти 11 – 12 років навчання), 7,0% - робочі місця, що не потребують професійної підготовки (максимально 10 років навчання) і лише 24,9% - посади службовців (13 – 16 років навчання). Порівняно з 1998 роком потреба в працівниках на посади службовців зросла у 3,2 рази (24162 особи у 2001 році проти 7542 осіб у 1998 році).

У той же час, значна частина молодих людей, які отримали професійну підготовку, не можуть знайти роботу, відповідну своїй професії та кваліфікації, що суттєво ускладнює процес їхньої соціально-професійної адаптації. За дослідженнями фахівців, нині майже половина молодих людей у віці до 28 років працюють не за здобутою спеціальністю. Крім того, майже 50% випускників вищих закладів освіти і близько 70% випускників профтехучилищ не отримують направлень на роботу і змушені працевлаштовуватися самостійно.

Причиною такої ситуації часто вважають відсутність зв'язку між попитом ринку праці і структурою підготовки молодих спеціалістів.

Підготовка фахівців з вищою освітою та робітничих кадрів без достатнього врахування попиту ринку праці призвела до дефіциту інженерно – технічних кадрів і надлишку фахівців з деяких економічних спеціальностей.

Через відсутність економічно обґрунтованих даних про перспективну потребу у фахівцях за професійно-кваліфікаційним складом ВНЗ при встановленні обсягів і структури прийому переважно виходять із досягнутого рівня, орієнтуючись на попит громадян на освітні послуги, і не переймаючись проблемами працевлаштування своїх випускників. Тому середній показник випускників, які одержали направлення на роботу лише з числа тих, котрі навчалися за державним замовленням, по Україні в 2000 році становив 63,2%. Але, як нам уявляється, ця причина не є визначальною. Якщо в цілому сукупна пропозиція на ринку праці набагато перевищує сукупний попит, то ніяка структура підготовки молоді в професійних навчальних закладах не забезпечить гарантії працевлаштування.

Крім загальної і професійної освіти велике значення для створення і розвитку людського капіталу має навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Нинішнє виробництво потребує високого рівня освіти, знань, професійної майстерності, вміння працювати з сучасною технікою. На теперішньому етапі підприємства отримали змогу залучати у виробництво нові зарубіжні технології, що безпосередньо впливає на професійно – кваліфікаційну структуру потреби виробництва в кадрах.

Аналіз діяльності вітчизняних підприємств показує суттєве скорочення обсягів зазначених заходів порівняно з дореформеними часами. Нині, за офіційними даними, періодичність такого навчання становить у середньому 17 років: у 2002 році підвищили кваліфікацію майже 6% працівників галузей економіки. Для порівняння: в Японії та країнах Західної Європи періодичність підвищення кваліфікації для керівників та спеціалістів становить 3 – 5 років, а для робітників - 3 – 6 років.

Ще більше зменшилися масштаби первинної професійної підготовки на українських підприємствах. В офіційному секторі економіки було навчено нових професій лише 2% всіх працівників.

Проблема нарощення людського капіталу за рахунок екстенсивних факторів ускладнюється станом здоров'я населення, який значно погіршився за

останні 10 років. Загалом по Україні і по всіх її регіонах зокрема стан здоров'я населення наближається до критичного рівня.

Отже, критеріями й індикаторами соціальних умов формування сукупного людського капіталу є такі важливі показники, як рівень освіти та професійної підготовки працюючих, стан здоров'я населення, рівень культури, якість споживання та використання вільного часу тощо. При цьому важливого значення набувають рівні порівняння: з соціальними межами нижчими з допустимих у державі, з аналогічними показниками відносно благополучних регіонів країни, з аналогічними показниками минулих періодів та прогнозними стратегічними даними.

Одним з показників, який характеризує рівень життєзабезпечення населення є заробітна плата, яка залишається на досить низькому рівні. Зокрема, за перше півріччя 2002 р. на 103,1% зросла чисельність працівників, яким заробітна плата нарахована нижче прожиткового мінімуму, що в цілому становило 66% загальної чисельності працівників, які відпрацювали 50% і більше робочого часу. В окремих регіонах чисельність працівників, яким нарахована заробітна плата нижче за прожитковий мінімум значно перевищує середній по Україні рівень, в тому числі: у Волинській – 79%; Тернопільській – 83,4%; Вінницькій – 78,7%. Тобто, виникає загрозна ситуація, в результаті якої близько 80% працюючого населення перебуває у складі злиднених.

У теперішній час в Україні зайнятість, навіть така, що потребує складної професійної і освітньої підготовки, не забезпечує нормальний, рівень життя.

Таким чином, політика держави в галузі професійного навчання має передбачати: створення умов для підвищення конкурентоспроможності людей на ринку праці шляхом підвищення якості робочої сили; формування соціального замовлення на професійну освіту і участь у визначенні обсягів та профілів підготовки робітників та спеціалістів у професійних освітніх закладах різного рівня, спеціалізації і типу; надання громадянам широкого переліку послуг у галузі профорієнтації і вибору форм і сучасних програм навчання; пріоритетний підхід до організації професійного навчання громадян, що особливо потребують соціального захисту; сприяння трудовій активності населення.

Кінцевим результатом процесу підготовки кадрів з вищою освітою має стати формування такої професійно – кваліфікаційної структури випуску фахівців, яка відповідала б потребам ринкової економіки.

УДК 330.322

**Кокарев И.В., Падалко Г.В.**

### **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В работе исследованы основные факторы и процесс формирования рыночного поведения предприятий в условиях реформирования экономики Украины. Рассмотрено влияние рыночной среды на поведение субъектов хозяйствования. Рис. 1. Табл. 1. Ист. 17.

Повышение эффективности функционирования предприятий является основным источником экономического роста. В условиях рынка рациональное поведение предприятий определяет эффективность их деятельности. Исследованию факторов формирования рыночного поведения предприятий посвящены работы многих авторов [1-10]. В них рассматриваются различные ас-

пекты проблемы применительно к условиям рыночной экономики. Однако особенности воздействия рыночной среды на поведение предприятий в условиях реформирования экономики Украины пока изучены недостаточно, что и явилось поводом для написания предлагаемой работы.

В данной работе основной акцент делается на управленческом барьере поведения менеджеров предприятий и его преодолении путем развития рыночной среды. При этом проблема исследуется с позиций маркетинговой ориентации предприятий.

Маркетинговая ориентация предприятий предполагает, что вся их деятельность основана на определении нужд целевых потребителей и предложении им товаров и услуг, которые отличаются от аналогичных товаров и услуг конкурентов либо обладают преимуществами по сравнению с ними.

Существуют различные точки зрения по определению маркетинговой ориентации. Так, например, А. Кохли и Б. Яворский [2] в это определение включают три основные составляющие:

- генерирование знания обслуживаемого рынка в рамках предприятия в целом;
- распространение знания рынка среди подразделений и отделов предприятия;
- ответная реакция со стороны предприятия в целом на эти рыночные знания.

При этом они выдвинули предположение о том, что область маркетинговой ориентации включает в себя набор условий и последствий. В состав условий, оказывающих влияние на формирование маркетинговой ориентации, по их мнению, входят характеристики менеджеров высшего звена, динамика отношений между подразделениями предприятия и его организационные системы. В качестве последствий развития маркетинговой ориентации А. Кохли и Б. Яворским были представлены изменения в результатах деятельности предприятия как ответная реакция потребителей и работников самого предприятия. Они также выдвинули предположение о том, что взаимосвязь между маркетинговой ориентацией и результатами деятельности предприятия моделируется факторами маркетинговой среды, в частности степенью рыночной турбулентности, уровнем конкуренции и скоростью технологических изменений.

В свою очередь Дж. Нарвер и С. Слатер [3] на основе анализа эмпирических данных выдвинули свое определение маркетинговой ориентации, состоящее из трех элементов:

- потребительской ориентации;
- ориентации на конкурентов;
- межфункциональной координации.

Дискуссию по вопросу концептуализации категории «маркетинговая ориентация» продолжил Р. Рукерт [4]. Его определение маркетинговой ориентации было очень близко по содержанию описанным выше определениям. Разница заключалась лишь в акценте, указывающем на необходимость подготовки и реализации бизнес-стратегии предприятия как ключевого звена маркетинговой ориентации. Важность учета стратегического планирования при определении маркетинговой ориентации Р. Рукерт обосновал следующими причинами.

Во-первых, развитие маркетинговой ориентации представляет собой существенное стратегическое изменение в рамках предприятия в целом, что, соответственно, затрагивает и содержание ее стратегии.

Во-вторых, включение стратегического планирования в область маркетинговой ориентации позволяет проанализировать намерения менеджеров

еще до того, как они реализуются посредством реальных маркетинговых мероприятий.

И, наконец, в-третьих, стратегическое планирование является связующим звеном между получением рыночной информации и реальными изменениями на предприятии, представляющими собой ответную реакцию на нужды целевого рынка.

Рассмотренные выше концепции основываются на анализе поведенческих аспектов. Поведенческие аспекты маркетинговой ориентации обсуждались в работах многих авторов. Например, Р. Деспанде и Ф. Вебстер [5] рассматривали маркетинговую ориентацию как набор поведенческих установок менеджеров, связанных с процессом увеличения потребительской ценности. Отсюда следует вывод, что маркетинговая ориентация как часть корпоративной культуры должна быть распространена по всем подразделениям предприятия.

Изменение поведенческих установок менеджеров для развития маркетинговой ориентации является сложным и отнюдь не прямолинейным процессом. Н. Пирси [6] подчеркивал, что маркетинговую ориентацию внедрить на предприятии не просто, когда поведенческие установки меняются медленно и не предпринимаются конкретные меры по развитию функций маркетинга. Б. Эймс [7] предупреждал о том, что использование некоторых функций маркетинга не всегда тождественно изменению поведенческих установок в направлении изучения и удовлетворения нужд целевого рынка. Б. Шапиро [8] подчеркивал, что маркетинговая ориентация может быть практически реализована только посредством распространения информации о целевых потребителях в пределах всего предприятия и разработки межфункциональной стратегии, направленной на удовлетворение нужд потребителей. Г. Каннинг [9] выдвинул предположение о том, что маркетинговая ориентация достигается лишь в случае, когда все работники предприятия рассматривают маркетинг как составную часть своей работы. Наконец, Дж. Лихтенталь и Д. Вильсон [10] называли маркетинг «невидимой рукой», которая определяет поведение менеджеров.

Обобщение изложенных концепций позволяет сделать вывод о том, что предприятие, имеющее маркетинговую ориентацию, использует стратегический подход к анализу рыночной среды и адаптации к ней в свете своих собственных стратегических установок и возможностей.

Как видно из рис. 1, рыночное поведение предприятия формируется под воздействием как внешних, так и внутренних факторов. При этом их оценку, адаптацию к ним и активное воздействие на них предприятие осуществляет с использованием маркетинга. Рыночная ориентация, а, следовательно, и степень использования маркетинга в основном зависят от зрелости рыночной среды и профессионального уровня менеджеров предприятия.

Одним из основных препятствий на пути развития маркетинга в трансформационной экономике Украины является так называемый управленческий барьер [11]. Этот барьер непосредственно проявляется на уровне предприятия. Он связан с двумя основными проблемами:

- сохранением старых подходов к управлению предприятиями и отсутствием реальной мотивации менеджеров ориентироваться на нужды потребителя;
- недостатком специальных знаний и опыта работы в условиях рыночной экономики.

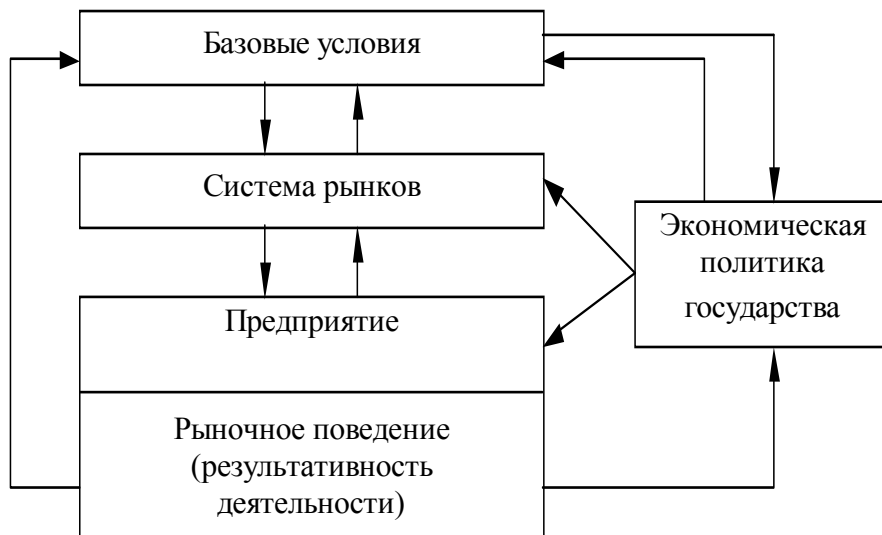


Рис. 1. Процесс формирования рыночного поведения предприятия

Первая проблема характеризует сложность перестройки управления, ориентированного на выполнение количественных производственных задач, в рыночно ориентированную систему. Следует особо подчеркнуть, что менеджмент производства, которое направлено на рост объема выпуска продукции, но работающего в условиях рыночной экономики, существенно отличается от соответствующей системы в централизованно планируемой экономике [12].

Как показывают исследования, представленные в табл. 1, рыночная среда, по мнению опрошенных менеджеров, оказывает значительное влияние на маркетинговую деятельность предприятий. При этом реакция предприятий на нее является не адекватной. Например, 60 % менеджеров отметили сильное влияние рыночной среды на выбор потребителей. Вместе с тем исследование потребительских нужд осуществляет в два раза меньше предприятий.

Таблица 1.  
Влияние рыночной среды на маркетинговую деятельность предприятий

Область принимаемых решений	Процент ответов	Адаптационные меры	Процент ответов
Выбор потребителей	60	Рост исследовательских потребительских нужд	30
		Выход на новые рынки	60
Ценовая политика	80	Частые корректировки цены	60
		Акцент на повышение рентабельности	50
		Конкурентное ценообразование	61
Продуктовая политика	40	Дополнительные услуги для обоснования повышения цен	52
		Внедрение новой продукции	30
		Сокращение продуктовой линии	27
		Рост исследований на создание новинок	26
		Использование альтернативного сырья	32
Выпуск товаров-заменителей	30		

Данное явление впервые отметил в своих исследованиях А. Шама [13], которое он назвал парадоксом сильного влияния / слабой адаптации. Он состоит в том, что модель взаимосвязи между рыночной средой и маркетинговой деятельностью предприятия в экономике трансформационного характера существенно отличается от соответствующей модели, присущей рыночной экономике.

В условиях трансформационного периода, при сохранении «мягких» бюджетных ограничений, стимулы рыночной переориентации менеджеров низки. До тех пор пока предприятие не меняет своей старой стратегической цели – выживания за счет использования остатков прошлой экономической системы и своего опыта работы в ней – на новую цель максимизации прибыли за счет развития потребительской ориентации, менеджер стремится сохранить существующую организационную структуру и собственную модель поведения.

Сложность устранения управленческого барьера связана с особой системой стимулирования высшего управленческого персонала, которая существовала в условиях командной системы. Эта система характеризовалась слабостью объективных экономических критериев оценки деятельности менеджера. Ей были свойственны два основных признака [14]:

- наличие премий как фиксированной части дохода;
- заинтересованность менеджера в максимизации статуса.

В связи с этим поведение менеджеров в централизованно планируемой экономике было мотивировано не максимизацией прибыли, а максимизацией полезности (статуса), реализуемой за счет адаптации к требованиям жестко централизованной системы.

Как показывают исследования [15, 16], в трансформируемой экономике Украины условно можно выделить два основных типа менеджеров: «государственники» и «частники». «Государственники» в целом характеризуются негибкостью, жесткой функциональностью, концентрацией на рутинных проблемах, ориентацией на выживание и ожиданием неудач в новой макроэкономической среде. Они находятся в плену иерархической культуры государственного предприятия, где размыты границы персональной ответственности. «Частник» представляет собой гибкого управленца, ориентированного на успех, способного совмещать разработку долгосрочной стратегии с решением рутинных вопросов, организующего взаимоотношения со служащими как членами единой команды, движущегося по пути принятия персональной ответственности за успехи и неудачи предприятия. Характеристику «частника» можно принять как базовую при описании конечной цели процесса рыночной переориентации менеджера. Ориентированный на рынок менеджер должен обладать профессиональной квалификацией. Он использует свое мастерство управления для максимизации прибыли своей организации посредством удовлетворения потребностей покупателя. В связи с этим он нацелен на повышение качества продукта и совершенствование системы распределения и использует для этого систему стимулирования сбыта и ценообразования, разработанную на основе знаний рыночного спроса. Он знает своих конкурентов и способен строить конкурентные преимущества предприятия в условиях ограниченных финансовых средств, концентрируя их на освоении новых рыночных возможностей, недоступных для конкурентов.

Современным рыночно ориентированным украинским менеджерам свойственны, по крайней мере, три черты, отличающие их от рыночно ориентированных западных коллег [11]. Первое отличие связано с распределением власти и ответственности. Западные менеджеры считают, что современная экономика требует диффузии власти, а вместе с ней и диффузии ответствен-

ности [17]. Отечественные менеджеры предпочитают концентрировать власть в своих руках, но распределять ответственность за выполнение задач среди подчиненных. Второе отличие заключается в том, что отечественные менеджеры предпочитают нормальным рыночным связям личные контакты. Они широко используют личные связи для решения производственных проблем и преодоления бюрократических барьеров. И, наконец, третье отличие связано с тем, что инициативу и желание идти на риск при осуществлении предпринимательской деятельности отечественным менеджерам часто сложно отделить от неэтичной или даже незаконной деятельности. Это вызвано прежде всего тем, что законодательные рамки функционирования предприятий очень несовершенны, противоречивы и постоянно изменяются. Поэтому инициативные действия рискуют перейти в нелегальные. На практике часто незапрещенные действия, которые в то же время прямо не отражены в разделе разрешенных, рассматриваются чиновниками как противозаконные.

Развитие рыночной среды функционирования предприятий повлечет за собой преодоление барьеров на пути рыночной переориентации менеджеров. Однако это потребует времени, поскольку изменение поведенческих установок не может следовать немедленно за изменениями условий внешней среды. При этом первой реакцией на перемены всегда является попытка адаптации к новым условиям с помощью прошлого опыта и знаний, и лишь затем (если изменения среды необратимы) следует глубинная корректировка поведенческих мотивов под влиянием новых стратегических целей развития предприятия.

Другой стороной управленческого барьера выступает недостаток специальных знаний и навыков работы в условиях рыночной экономики. В этой связи даже при наличии высокой степени рыночной ориентации основой для принятия решений часто выступает интуиция и импровизация, а не знание законов рыночной экономики. Следствием этого являются ошибки в построении стратегических планов развития предприятия и потери в прибыли. Проявлением высокой потребности в профессиональном управленческом образовании может служить резко возросшая популярность экономических факультетов и отделений менеджмента в университетах Украины.

«Образовательный» барьер в современных условиях можно преодолеть тремя путями [11]:

- перемещением управленческого ноу-хау с Запада на Восток посредством образования совместных предприятий;
- развитием западных учебных программ для переподготовки отечественных предпринимателей;
- совершенствованием собственной системы высшего управленческого образования путем переподготовки преподавательского состава за рубежом и использования передовых зарубежных методик.

По нашему мнению, наиболее перспективным путем развития системы управленческого образования в трансформационной экономике Украины представляется изучение западного теоретического и практического опыта в этой области и его адаптация к особым условиям трансформационного периода. Для этих целей необходимо создать эффективно функционирующий рынок образовательных услуг.

Таким образом, создание зрелой рыночной среды позволит предприятиям перейти на инновационную модель поведения и сосредоточить свои усилия на перспективных задачах своей деятельности, что даст им возможность достигнуть устойчивого экономического роста. Решению данной проблемы будет способствовать дальнейшее исследование механизма формирования рыночной среды предприятий.

## Литература

1. *Шерер Ф., Росс Д.* Структура отраслевых рынков: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1997. – VI, 698 с.
2. *Kohli A. K., Jaworski B. J.* Market Orientation: the Construct, Research Propositions and Managerial Implications // *Journal of Marketing*. – 1990. – V. 54. – № 2. – P. 3-18.
3. *Narver J. C., Slater S. F.* The Effect of a Market Orientation on Business Profitability // *Journal of Marketing*. – 1990. – V. 54. – October. – P. 20-35.
4. *Ruekert R. W.* Developing a Market Orientation: an Organizational Strategy Perspective // *International Journal of Research in Marketing*. – 1992. – V. 9. – P. 225-245.
5. *Deshpande R., Webster F.* Organizational Culture and Marketing: Defining the Research Agenda // *Journal of Marketing*. – 1989. – V. 53. – № 1. – P. 3-15.
6. *Piercy N.* Market-Led Strategic Change. – London: Thornsons, 1991. – 480 p.
7. *Ames B. C.* Trappings Versus Substance in Industrial Marketing // *Harvard Business Review*. – 1970. – V. 48. – July/August. – P. 93-102.
8. *Shapiro B. P.* What the Hell is 'Market Oriented'? // *Harvard Business Review*. – 1988. – Vol. 66. – November-December. – P. 119-125.
9. *Canning G.* Is Your Company Marketing Oriented? // *Journal of Business Strategy*. – 1988. – № 3. – P. 34-36.
10. *Lichtenthal J. D., Wilson D.T.* Becoming Market Oriented // *Journal of Business Research*. – 1992. – V. 24. – P. 191-207.
11. *Акимова И.М.* Промышленный маркетинг. – К.: Общ-во «Знання», КОО, 2000. – 294 с.
12. *Ennew C., Filatotchev I., Wright M., Trevor W.* Constraints on the Adoption of the Marketing Concept: The Case of the Former Soviet Union // *European Journal of Marketing*. – 1993. – V. 27. – № 11/12. – P. 21-34.
13. *Shama A.* Managing Marketing During Stagflation in Yugoslavia // *International Marketing Review*. – 1992. – V. 9. – № 1. – P. 44-56.
14. *Kuznetsou A.* Economic Reforms in Russia: Enterprise Behavior as an Impediment to Change // *Europe Asia Studies*. – 1994. – V. 46. – № 6. – P. 955-970.
15. *Puffer S. M.* Understanding the Bear: A Portrait of Russian Business Leaders // *Academy of Management Executive*. – 1994. – V. 8. – № 1. – P. 41-54.
16. *Shama A.* Management under Fire: The Transformation of Managers in the Soviet Union and Eastern Europe // *Academy of Management Executive*. – 1993. – V. 7. – № 1. – P. 22-35.
17. *Walch C. L.* Executive Commentary // *Academy of Management Executive*. – 1994. – V. 8. – № 1. – P. 58-59.

УДК 332.122:620.91[477]

**Коновалюк В.И.**

### **ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОНКУРЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ**

Рассмотрены формы и методы формирования конкурентных отношений в топливно-энергетическом комплексе (ТЭК). Обоснованы рекомендации по реализации эффективных форм приватизации, развитию рыночных отношений в ТЭК при активной регулирующей роли государства.

Механизм формирования рыночных отношений в ТЭК включает совокупность методов и инструментов, объединенных в определенную систему. Особое место в этом занимают отношения конкуренции, снижение числа и роли монополий, монопольных объединений. Цель данной работы заключается в исследовании механизма конкурентных отношений в ТЭК, разработке предложений по его совершенствованию. Исходя из этого решаются задачи со-

вершенствования приватизационных процессов в ТЭК, формирования объединений, повышения роли государства в регулировании отношений субъектов рыночных отношений и др. Рассмотрим некоторые из них.

### **Проблемы приватизации в ТЭК.**

Приватизация, в принципе, целесообразна при достаточно благоприятных стартовых условиях функционирования предприятия и дальнейшей независимой и инициативной деятельности новых хозяев.

Отсутствие учета данного фактора в первые годы перехода к рыночным отношениям в базовых отраслях привело к неудовлетворительным результатам. Убыточные, с отсталой технологией предприятия могли рассчитывать на обеспеченных инвесторов, однако таковых не нашлось из-за отсутствия у них надежды на получение прибыли и дивидендов. Ряд приватизированных облэнерго, не имея прибыли вследствие неурегулированной ценовой политики, практически отказались от платежей. Многие угольные предприятия, оставаясь под государственным контролем, как и прежде, ориентировались на господдержку, размеры которой были явно недостаточны, особенно на инновационное развитие, из-за финансовых трудностей государства. Во многих холдинговых угольных компаниях сохранились присущие прежним производственным объединениям командно-административные методы руководства и иждивенческие настроения по отношению к вышестоящим государственным органам.

Вместе с тем, небольшое число крупных предприятий, такие как шахты «Краснолиманская», им. А.Ф.Засядько, соледобывающее объединение «Артемсоль», компании «Стирол», «Новокраматорский машзавод», «Азовмаш», «Норд», имеющие достаточно развитую технологию и высоколиквидную продукцию, быстро развивались в техническом и экономическом отношении. Они обеспечили, весьма благоприятный социальный климат, накапливали средства на техническое развитие и приносили доход государству, ориентируясь на собственные источники средств и всемерную экономию.

Особенное значение здесь имели высокая экономическая квалификация руководителей, современный менеджмент, маркетинг и т.п.

Исходя из этого, со стороны государства, необходимо пересмотреть приватизационную политику по отношению к предприятиям базовых отраслей, особенно в энергетике, ТЭК.

Полная приватизация допустима только для самостоятельно развивающихся предприятий и в некоторых случаях для тех, для которых найден стратегический инвестор, заинтересованный в быстром технико-технологическом развитии производства, его экономическом росте и способный вложить для этих целей крупные инвестиции. Это может быть отечественный и иностранный инвестор, организация совместного предприятия и др. Для этого необходимо глубоко разработанный бизнес-план с экономическими обоснованиями, учетом риска и с гарантиями государства или банковских структур.

По отношению к убыточным предприятиям, продукция которых на основе межотраслевого баланса необходима для страны, требуется весьма осторожный подход к приватизации, с обязательным сохранением контрольного пакета акций у государства и регулирующего его воздействия.

Это воздействие должно заключаться в следующем:

на основе государственных, обязательных для выполнения долгосрочных программ, должна быть определена (с привлечением НИИ) динамика объемов производства;

необходимо установить в разрезе предприятий уровень госзаказа;

в части госзаказа должна быть гарантирована вышестоящим органом реализация продукции по договорным ценам, обеспечивающим экономиче-

скую заинтересованность всех сторон: предприятия, объединения, потребителей и государства с учетом возврата кредитов (господдержки);

в части объемов продукции, выпускаемой сверх госзаказа, реализация осуществляется самим предприятием по договорным ценам на основе маркетинговых исследований, исходя из взаимной заинтересованности сторон;

должны быть полностью исключены деятельность любых "теневых" структур, посредников, бартерные операции, взаимозачеты, и т.п. Здесь большое значение имеют экономические факторы. Доходы руководителей производств, менеджеров должны быть выше, с учетом экономического роста, доходов от "поощрений" со стороны посредников;

при всех обстоятельствах "теневая" деятельность так же, как и коррупция, должны быть пресечены государством путем жестких экономических и неэкономических санкций;

величина господдержки убыточным предприятиям должна первоначально обеспечить не только их "выживание", но и экономический рост, хотя бы за счет локальных мероприятий на отдельных звеньях технологической цепи. Примером здесь может служить выделение государством средств для оснащения оборудованием высоконагруженных очистных забоев на шахтах, организация тендерных торгов на поставку шахтам горно-шахтного оборудования и материалов с обязательным экономическим обоснованием. Для ТЭС большой эффект может быть получен за счет ликвидации "топлива подсветки" на основе договоров с шахтами и обогатительными фабриками или путем организации совместной деятельности,

Как видно, во всех перечисленных мероприятиях необходимо регулирующее влияние государства и руководящего энергетикой правительственного органа. Они должны обеспечить научное обоснование этих мероприятий путем привлечения отраслевых и академических научно-исследовательских, проектно-конструкторских и проектных институтов, заинтересованных в получении государственных, отраслевых заказов, а также в заключении прямых договоров с производством.

В принципе выработка научно-технической, экономической, структурной и управленческой политики государства вряд ли возможна без привлечения науки, которая может обеспечить детальное формирование и обоснование инновационных программ, мониторинг фактических результатов деятельности секторов энергетики, разработку бизнес-планов, других технических и экономических предложений, наконец, инструктивно-методических документов.

В энергетике в настоящее время в основном осуществляется приватизация энергоснабжающих компаний. Ее результаты по состоянию на апрель 2002 года приведены в табл. 1.

Приватизация на первом этапе не принесла должного результата. Основной причиной этого было отсутствие механизмов оптимального согласования интересов государства, энергетических предприятий и новых собственников энергетических объектов.

В этом ракурсе необходимо рассматривать и предложения по созданию «энергоостровов» в Украине. Руководители Харьковской, Сумской и Полтавской областей инициировали создание «энергоострова» Северного региона Украины. Механизм действия «энергоострова» предусматривает получение необходимой электроэнергии от российских электростанций за счёт перетоков электроэнергии. Предполагается на региональном уровне организовать расчёты за российскую электроэнергию продукцией местных предприятий по клиринговой системе. При этом в систему предлагается включить как украинские, так и российские банки. Ход и проблемы приватизации в энергетике широко обсуждались специалистами.

Таблица 1

Ход приватизации в акционерных энергетических компаниях Минтопэнерго Украины (на 30.04.2002г.)

Перечень акционерных товариществ	Уставный фонд акционерных товариществ, млн.грн.	Всего акций, млн. штук	Номинальная цена акций, грн.	Льготная продажа в 1996-1997 гг., %	Факт продажи акций на конкурентных основах на 01.04.2002, в т.ч.		Продано, %	Примечание
					Пакетами на конкурсах, %	На аукционах и фондовой бирже, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Генерирующие компании								
Добассэнерго	236,4	23,6	10	14,23			14,23	
Днепрэнерго	98,1	3,9	25	22,84		1,12	23,96	
Центрэнерго	92,4	369,4	0,25	21,71			21,71	
Западэнерго	127,9	12,8	10	29,9			29,90	
Днепрэнерго	99,6	10,0	10	Не подлежит приватизации				
Днепрэнерго	98,1	392,4	0,25	Не подлежит приватизации				
Вместе	752,5	812,1						
Энергоснабжающие компании, которые планировалось выставить на продажу через фондовую биржу в 2002 году								
Прикарпатьеэнерго	25,9	103,6	0,25	15,63	35	24,37	75	
Луганськэнерго	52,0	208,1	0,25	19,33		20,61	39,94	
Львовэнерго	48,3	194,0	0,25	16,96	35	21,06	73,02	
Одессаэнерго	52,1	208,5	0,25	17,52	35	22,47	74,99	
Полтаваэнерго	55,2	221,0	0,25	16,14	36	22,86	75	
Сумыэнерго	44,3	177,1	0,25	15,20	36	23,80	75	
Черниговэнерго	29,8	119,3	0,25	16,83	35	23,17	75	
I группа энергоснабжающих компаний, государственные пакеты акций которых реализованы 17 и 24 апреля 2002 г. на конкурсе стратегического инвестора								
Кировоградэнерго	29,8	119,4	0,25	15,92	71	8,08	100	Словакия
Херсонэнерго	23,7	94,9	0,25	16,54	65	18,46	100	Словакия
Житомирэнерго	30,6	122,4	0,25	13,68	74	12,32	100	Словакия
Киевэнерго	52,0	1040,9	0,05	13,97	75	11,03	100	AES (США)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ровнооблэнерго	20,8	83,3	0,25	16,08	75	8,92	100	AES (США)
Севастопольоблэнерго	6,7	2,7	2,5	16,95	70	13,05	100	Словакия
Вместе								
Энергоснабжающие компании, которые планировалось выставить на продажу на конкурсе стратегического инвестора в 2002 году								
Винницяоблэнерго	30,9	3,1	10	21,58		3,42	25	
Волыньоблэнерго	23,9	477,3	0,05	15,39		9,61	25	
Закарпатьеоблэнерго	31,2	124,6	0,25	12,85		12,15	25	
Хмельницкоблэнерго	33,6	134,6	0,25	16,99		13,00	29,99	
Черкасыоблэнерго	37,0	148,4	0,25	18,48		35,52	54	
Тернопольоблэнерго	15,3	61,1	0,25	16,48	20	12,52	49	
Черновцыоблэнерго	14,2	56,8	0,25	10,21		19,79	30	
Запорожьеоблэнерго	44,8	179,7	0,25	17,18		22,57	39,75	
Днепрооблэнерго	59,9	6,0	10	18,96		6,04	25	
Крымоблэнерго	43,2	4,3	10	18,01		11,99	30	
Донецкоблэнерго	81,9	65,5	1,25	18,36		16,58	34,94	
Харьковоблэнерго	64,1	256,5	0,25	20,58		14,42	35	
Николаевоблэнерго	39,7	158,6	0,25	11,53		18,47	30	
Киевэнерго	27,1	108,4	0,25	33,77		3,50	50	
Вместе	425,4	4212,8						

По признанию В.А. Ющенко: «.....за первый этап приватизации в энергетической сфере государство жестоко поплатилось своими интересами. Правительство утратило управление в плане энергетической безопасности, платёжной дисциплиной на тех объектах, где у государства был контрольный пакет собственности».[1] В связи с этим необходимо не приостанавливать приватизацию в электроэнергетике, а искать действенные механизмы управления государственными пакетами акций. Только при этих условиях можно рассчитывать на положительный результат приватизации. По мнению специалистов, приватизацию необходимо провести в два этапа: сначала энергообеспечивающих компаний, а после улучшения финансовых расчётов – генерирующих компаний. В этот процесс целесообразно привлечь стратегических инвесторов, которые заинтересованы в техническом и технологическом переоснащении отрасли, установлении действенной системы расчётов за потреблённую электроэнергию, в максимальном сборе платежей с предприятий и населения.

Отдельно следует остановиться на проблемах управления и развития в **нефтегазовой промышленности** Украины [2].

В целом нефтегазовый комплекс объединяет 238 предприятий и организаций, различных форм собственности. Базовыми являются предприятия по добыче нефти и газа: Государственные акционерные общества «Укрнефть», «Укртрансгаз», «Укргазодобыча», «Черноморнефтегаз», 6 нефтеперерабатывающих заводов, Приднепровское предприятие магистральных нефтепроводов «Дружба».

Государственное управление предприятиями отрасли осуществляет Минтопэнерго Украины, а руководство хозяйственной деятельностью возложено на НАК «Нефтегаз Украины».

Исторически сложилось, что доля нефти и газа в балансе энергоресурсов, которые используются народным хозяйством Украины, в пересчёте на условное топливо составляет: газа – 45,5%, нефти –17,6%. В развитых странах Европы (Франции, Германии и др.) это соотношение противоположно в результате стремления всемерно экономить газ для энергетики, как весьма дорогое импортное топливо.

Современное финансовое состояние нефтегазового комплекса крайне неудовлетворительно. Так, на протяжении 1999 года было потреблено 43,2 млрд. м<sup>3</sup> газа на сумму 8,58 млрд. грн. Уровень оплаты составил 38,8%, в том числе банковскими средствами 15,2%.

Населением оплачено 58,8%, из них банковскими средствами 34,7%, бюджетными организациями, соответственно 59,3 и 14,2%, предприятиями коммунальной теплоэнергетики – 28,5 и 3,6%, котельными промышленных предприятий 25,2 и 3,0% и т. д.

Общая задолженность всех потребителей Украины в 1999 году составила около 5,3 млрд. грн., а с учётом задолженности за прошлые годы – около 20 млрд. грн.

Здесь, как и в угольной промышленности, распространены бартерные, посреднические операции и взаиморасчёты, что лишает предприятия оборотных средств, средств для капитального строительства и выполнения обязательств перед бюджетом.

Приватизация нефтегазового комплекса активно проводилась в первой половине 90-х годов. Было создано 172 открытых акционерных обществ, 4 государственных и 11 закрытых АО, 13 арендных, 11 коллективных и 32 государственных предприятий.

Процесс приватизации частично или на определённое время был приостановлен по ряду причин, согласно Постановлению Верховной Рады Украины

от 2 октября 1995 года, в связи с нарушениями требований действующего законодательства. На качестве приватизационных процессов негативно отразилось то, что оценка собственности была осуществлена в 1993 – 1994 годах в ходе корпоратизации, а продажа акций началась в 1995 – 1997 годах, т. е. в тот период, когда, в связи с индексацией основных фондов, значительно возросла их балансовая и реальная стоимость имущества, которое приватизируется. На указанной игре цен пытались нажиться некоторые «приватизаторы», негосударственные структуры.

Проведение только льготной продажи незначительных пакетов акций ОАО отрасли, в том числе и нефтеперерабатывающих заводов, на аукционах за приватизированные имущественные и компенсационные сертификаты позитивных результатов не даёт, так как такая приватизация носит характер «бумажной» и не привлекает стратегических инвесторов.

Основными условиями продажи акций ОАО должны быть:

стабильная поставка нефти на перерабатывающие предприятия, мощности которых загружены лишь на 25%; погашение внутренних и внешних долгов; проведение реконструкции предприятий.

Быстрейшее нахождение инвесторов, выполняющих эти условия, обеспечит финансовое оздоровление отрасли, получение прибылей инвестиционных средств, а так же поступлений в бюджет. Здесь большая роль принадлежит центральному государственному органу (Минтопэнерго), который должен обеспечить сбалансированность использования энергоресурсов в народном хозяйстве, проводить единую ценовую политику, мобилизовать финансовые ресурсы для поддержания производства и внедрения новых технологий. Важнейшими проблемами нефтегазового комплекса на перспективу являются следующие:

- достройка Одесского терминала и организация поставок нефти из Азербайджана и других восточных республик СНГ;
- развитие транзитного трубопроводного транспорта газа с благоприятной для Украины торгово-финансовой конъюнктурой, например, за счёт транзита российского газа в Турцию и страны Балканского полуострова;
- увеличение собственной добычи нефти и газа, в том числе попутного газа при разработке угольных месторождений, что способствует насыщению рынка и развитию конкуренции;
- проведение активных мероприятий по энергосбережению, в особенности по сбережению газа;
- более полная загрузка нефтеперерабатывающих заводов;
- привлечение стратегических инвесторов для технико-технологического обновления производственного аппарата, на благоприятных для отрасли и бюджета условиях;
- жесткое ограничение незаконной деятельности посреднических и теневых структур.

По мнению М.И.Макаренко, в настоящее время компания «Нефтегаз Украины» представляет собой квазиестественную монополию, включающую как монопольные, так и немонопольные субъекты.[3] В ней воедино слились многие добывающие, импортирующие и транспортирующие энергоресурсы предприятия. Осуществлять действенный контроль за естественно монопольными видами деятельности такой многоотраслевой компании малоперспективно, так как диверсификация позволяет безнаказанно осуществлять перекрестное субсидирование, вуалировать свои действия трансфертными (внутрифирменными) ценами, уводить из-под контроля нерасчлененные доходы, получаемые от монопольных и немонопольных видов деятельности.

С этим мнением данного автора можно согласиться, учитывая также, что АК «Нефтегаз Украины» находится в весьма сложном финансовом состоянии и требует крупных средств на инновационное развитие.

Из приведенных выше данных о современной структуре ТЭК и методах управления в энергетике Украины вытекает следующее.

1. Достаточно жесткая система административного управления и проведенные многочисленные преобразования в энергетике были направлены на урегулирование денежных потоков и взаиморасчетов субъектов энергетике. Однако они не привели к сокращению взаимозадолженности и к образованию инвестиционной составляющей у хозяйствующих субъектов, совершенно необходимой для устранения технической отсталости генераций, систем электропередачи, магистральных трубопроводов и других средств.

По существу в настоящее время в системе энергоснабжения отсутствует единый хозяйствующий субъект, обладающий достаточными средствами и способный выступать в роли естественного монополиста при необходимом государственном регулировании. Не подходят для этой роли облэнерго, не являющиеся собственниками товара «электроэнергия», а также и ГП Энергорынок, не способный рассчитаться с генерациями, а те в свою очередь – с поставщиками энергоносителей – угольными шахтами и поставщиками топливных добавок подсветки (газ, мазут).

Приватизация облэнерго также вызывает сомнения в части поспешности и целесообразности этого мероприятия по той же причине: они не являются хозяевами энергии и здесь без жесткого государственного контроля возможны крупные злоупотребления по отношению к потребителям, неплатежи и разбазаривание денежных средств.

2. Крупным недостатком в рассматриваемой экономической системе является то обстоятельство, что из нее практически выпали поставщики энергоносителей, главным образом угольные шахты, которые по ряду высказываний квалифицируются как истинные хозяева вырабатываемой электроэнергии. Видимо, это не совсем так, но включение поставщиков энергоносителей в систему энергорынка весьма целесообразно и необходимо. Только в этом случае все денежные потоки будут замкнуты в единой системе ТЭК и могут быть соблюдены экономические интересы всех его субъектов. Возможно при этом потребуются некоторое увеличение тарифов на конечный продукт – электроэнергию или на первых этапах общая господдержка при рациональном распределении средств соответственно с текущими затратами и инновационными потребностями.

Известно, что среди моделей энергорынка, в том числе и зарубежных, имеется модель с присутствием в ней поставщиков энергоносителей. Однако такая модель использована не была.

3. Формирование цивилизованных рыночных отношений в энергетике не может быть обеспечено в условиях взаимной задолженности субъектов, убыточного их функционирования, отсутствия средств на воспроизводство физически и морально изношенного производственного аппарата. При остром дефиците финансовых средств в государстве и отрасли главное внимание должно быть обращено на оздоровление экономики энергетических производств за счет мобилизации собственных ресурсов и привлечения средств внутренних и внешних инвесторов. На это должны быть направлены кратко- и среднесрочные программы развития всех субъектов ТЭК'а. В программы могут быть включены эффективные локальные мероприятия, обеспечивающие быструю отдачу инвестиций.

4. Приватизированные предприятия не способствуют в условиях Украины развитию рыночных отношений в ТЭК, не создают возможности их инно-

вационного развития в связи с отсутствием эффективных новых собственников и стратегических инвесторов, не формируют конкурентную среду.

#### Литература

1. *Макаренко М.И.* Организационное и ценовое регулирование естественных монопольных рынков в переходной экономике // *Економічний вісник НГАУ України*, т. 1.- Дніпропетровськ, 1999 . -С.12-15.
2. *Ященко Ю.П.* Хозяйственный механизм в период трансформации к рыночному типу экономики: методология, инструментарий. Реальные проекты. - К.: Наукова думка, 2001.-320 с.
3. Итоги работы угольной промышленности Украины // *Сбойка*. - 1999. - №6. - С.10-11.

УДК 658.5.

**Костырко Л.А.**

### **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ФОРМИРОВАНИЮ МЕХАНИЗМА ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА**

В статье обоснованы целесообразность, концепция, принципы системно-аналитического подхода к формированию механизма финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта. Рис. 1, ист. 5.

Разработке механизма формирования эффективных организационных структур финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта уделяется значительное внимание в классической и современной литературе [3, 5]. Вместе с тем большинство ученых рассматривают структуру механизма финансово-экономической стратегии, основываясь на взаимодействии частных стратегий или выборе альтернативных, не принимая во внимание такое важное направление как обоснование механизма интегрированности советующих систем обеспечения стратегии, позволяющих формировать адаптивный механизм эффективности реализации стратегии, основанный на диагностическом анализе проблемных ситуаций, которые имеют место на отдельных функциях, процедурах и операциях управления. Данная мотивация основана на идее необходимости формирования новых теоретических положений финансового обоснования стратегии устойчивого развития хозяйствующего субъекта на стадиях подготовки, выбора и реализации посредством сбалансированного взаимодействия советующих систем обеспечения управления.

С позиции автора, финансово-экономическая стратегия хозяйствующего субъекта – это динамически ориентированная система, которая представлена в виде необходимой последовательности и комбинации операций, обусловленных функциями управления, среди которых: диагностика, финансовое планирование, контроллинг, организация, информационное обеспечение.

Поскольку сегодня все управленческие решения затрагивают собственность: ее использование, управление ею, то в качестве приоритетных направлений исследования следует сосредоточить внимание не только на оценке и прогнозировании внутренних условий среды развития хозяйствующего субъекта, но и на обеспечении финансово-экономического равновесия между средой, результатами деятельности и динамической стоимостью хозяйствующего субъекта.

Формулируя системно-аналитический подход, следует прежде всего охарактеризовать механизм финансово-экономической стратегии, как совокупность форм и методов управления хозяйствующим субъектом, сознательно разрабатываемых и применяемых для выбора альтернатив принятия решений на основе складывающихся закономерностей его функционирования в рыночной среде. Данную трактовку финансового механизма разделяют И.А. Бланк, В.О. Шевчук В.А., уточняя, что механизм финансово-экономической стратегии представляет собой совокупность научно регламентируемых и законодательно закреплённых норм, методов и приёмов управления, регулирующих процесс разработки и реализации управленческих решений в сфере стратегического управления финансово-экономической деятельностью хозяйствующего субъекта [1, 6]. Уместно подчеркнуть, что в соответствии с этим в понятие "механизм финансово-экономической стратегии" включаются организационные структуры, являющиеся системами обеспечения реализации стратегии.

Существует и иная точка зрения, в соответствии с которой финансовый механизм рассматривается в организационном аспекте и представляет собой взаимосвязанную совокупность внутренних структурных служб и подразделений хозяйствующего субъекта, обеспечивающих разработку и принятие управленческих решений по отдельным аспектам финансово-экономической деятельности и несущих ответственность за результаты их реализации [1, 4].

Автор разделяет предыдущую точку зрения, с связи с чем управление деятельностью самих центров ответственности в данной работе не рассматривается.

Исходным антологическим моментом методологии является система принципов и способов формирования финансово-экономической стратегии устойчивого развития хозяйствующего субъекта.

Не имея цели описания полной методологии формирования стратегий и относящихся к ним тактических приемов и способов управления, дадим краткие рекомендации о целесообразности применения ключевых принципов, представленных для формирования механизма финансово-экономической стратегии, среди которых: целостность, структурность, принцип состояния устойчивого равновесия, иерархичность, множественность описания системы.

Принцип целостности системы формулирует предположение, что система существует, в соответствии с теорией систем, как целое, которое можно разделить на компоненты. Первый аспект теории систем – первичность целого [2]. С точки зрения хозяйствующего субъекта, как открытой системы, сначала следует рассматривать хозяйствующий субъект как целое, его свойства и связи с внешней средой и только после этого – компоненты хозяйствующего субъекта, которые могут рассматриваться только в его связи с другими компонентами системы. Он предполагает зависимость каждого элемента, его свойств и отношений от его места в системе. В данном аспекте целостной системе присуще свойство неаддитивности.

Вместе с тем свойства системы невозможно определить на основе свойств элементов. В этой связи появляется второй аспект целостности, который состоит в единстве многообразия форм, направлений деятельности и организационных структур.

С научной точки зрения принцип структурности представляет собой невозможность описания системы через представление ее структуры, то есть связей и отношений элементов системы, определяющих внутреннее строение и поведение системы, обусловленных отношениями элементов и свойствами ее структуры. Так, любые структурные изменения в деятельности хозяйствующего субъекта вызывают необходимость их причинно-следственного анализа и прогнозирования стоимости перспектив его развития.

При исследовании процесса подготовки и построения финансово-экономической структуры проводится ее декомпозиция на системы обеспечения, устанавливаются их функции и связи. Оптимальная стратегическая структура должна иметь минимальное количество элементов, индикаторов, но вместе с тем они в полной мере должны выполнять заданные функции. Причем число взаимосвязанных элементов равно  $n(n-1)$ , где  $n$  – число элементов, входящих в структуру. При этом следует учитывать, что эти взаимосвязи носят, как правило, стохастический характер. Если модель стратегически сконструирована неудачно, то число взаимосвязей в ней равно  $n^2$ . Это характерно для формирования плановых заданий по центрам финансовой ответственности, при составлении которых не выявляется часть связей одних элементов (показателей), с точки зрения диагностики, с другими элементами (показателями), а остается внутри данного элемента. Это обстоятельство указывает на то, что структура модели финансово-экономической стратегии должна быть адаптивной, достаточно обоснованной и гибкой.

Принцип состояния устойчивого равновесия предполагает адаптацию параметров системы к изменяющимся параметрам внешней среды, к конкретным ситуациям путем обеспечения высокого уровня организации надежности системы стратегического управления финансово-экономической деятельностью в динамике путем разработки стратегических ориентиров и принятия мер по адаптации параметров системы к факторам внешней среды. Для этого следует сосредоточить внимание на характеристиках организованности и надежности системы менеджмента: коэффициентах пропорциональности (отношение минимального значения анализируемой совокупности параметра к допустимому значению) основных управляемых параметров системы, непрерывности, ритмичности и устойчивости отдельных циклов деятельности хозяйствующего субъекта.

Принцип иерархичности предполагает, что каждая система может рассматриваться как система (подсистема) более низкого уровня. Взаимосогласие, взаимодействие элементов выбора стратегии достигается путем использования метода анализа иерархии (МАИ), который предполагает декомпозицию проблемы на более простые составляющие элементы. Руководствуясь данным методом по аналогии с кибернетическим подходом в составе имитационной модели выбора альтернатив стратегии выделяются три важные элемента "вход", "процесс" и "выход". В описании формирования механизма финансово-экономической стратегии должны быть включены критерии эффективности функционирования стратегии и оцениваемые альтернативные решения, которые рассматриваются как часть модели или как его входы. Оценки же альтернативных решений по заданным критериям эффективности рассматриваются как выходы модели.

Заканчивая рассмотрение принципов и положений системно-аналитического подхода можно сформулировать три ключевых требования к построению конструктивной модели финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта, которая должна быть саморегулирующейся, оптимальной, эффективной и адаптивной.

Первые два требования достигаются путем повышения степени сбалансированного взаимодействия систем обеспечения реализации финансово-экономической стратегии, в то время как снижение их согласованности указывает на снижение эффективности ее реализации, связанной с необоснованным выбором ее альтернатив. Оптимальность зависит от цели и корректировок (идентификации отклонения), вносимых в разработку прогнозируемых сценариев развития хозяйствующего субъекта.

Организационная функция системно-аналитического подхода проявляется в согласовании и регламентации действий всех структурных подразделений хозяйствующего субъекта, координации и оперативном регулировании разработки стратегических ориентиров на основе интеграции информации, синтезирующей показатели диагностики, финансового планирования, управленческого, финансового учета и контроллинга и моделирование процесса нахождения компромисса между ростом прибыльности, стоимости и устойчивостью хозяйствующего субъекта.

Структуризация системно-аналитического подхода к построению механизма финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта и взаимодействия механизмов систем ее обеспечения представлена алгоритмом на рис. 1.

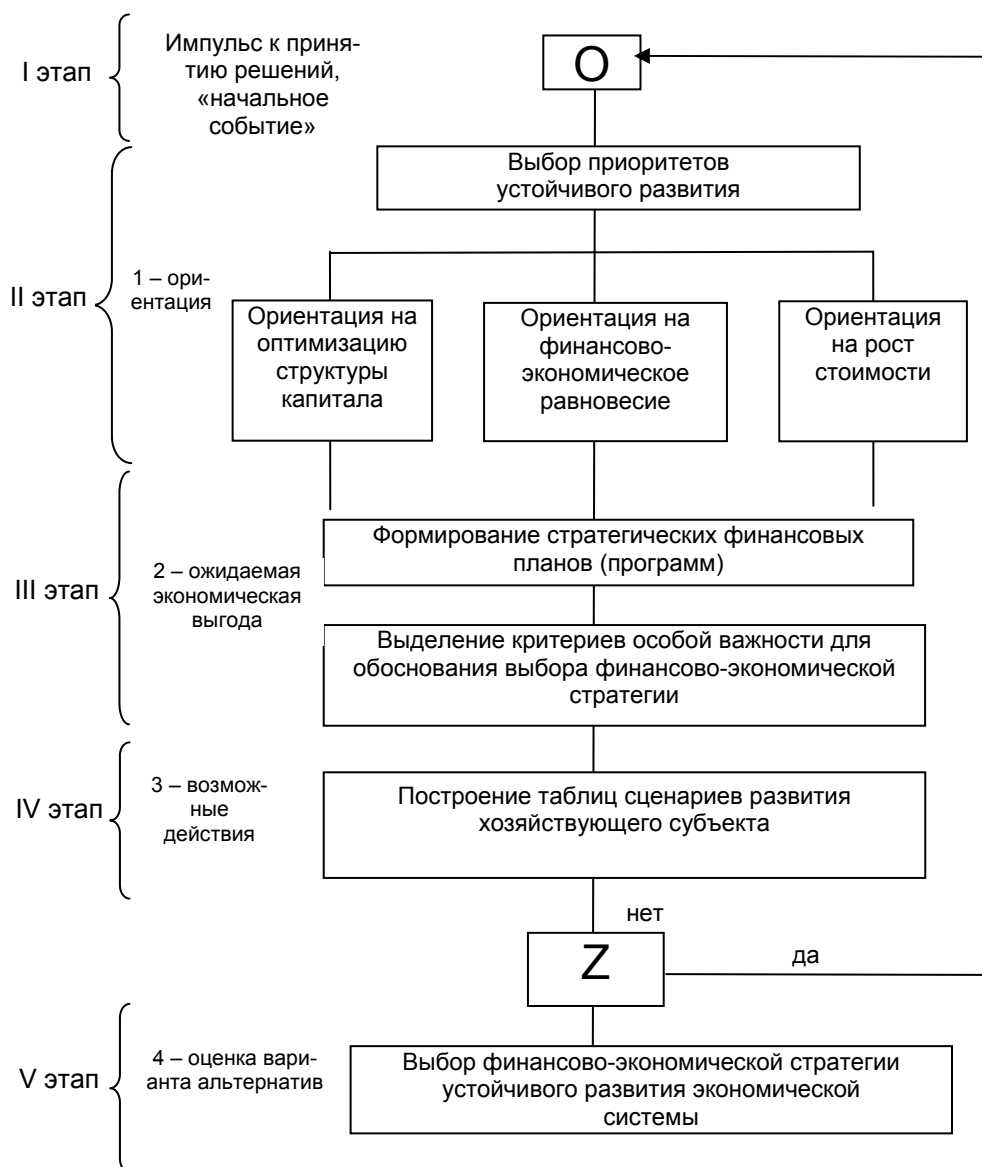


Рис. 1. Алгоритм формирования финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта на основе системно-аналитического подхода

На первом этапе импульсом к принятию решений "начальное событие" является подготовка новой стратегии хозяйствующего субъекта в случае, когда возникают новые цели или выясняется невозможность достижения поставленных целей с помощью действующей стратегии.

Второй этап алгоритма связан с разработкой политики оптимизации структуры капитала, ориентированной на достижение финансово-экономического равновесия и роста стоимости хозяйствующего субъекта.

Третий этап предусматривает перспективную оценку экономической выгоды реализации стратегии путём формирования прогнозных финансовых показателей и определения приоритетных показателей для обоснования выбора финансово-экономической стратегии.

Четвертый этап предполагает построение таблиц сценарных вариантов развития хозяйствующего субъекта на основе выбора альтернатив финансово-экономической стратегии, который определяется прогнозируемыми темпами роста потенциала стоимости хозяйствующего субъекта. В каждом из рассматриваемых сценариев вариантов величина внутренних темпов роста принимает конкретное значение.

Пятый этап представляет собой выбор финансово-экономической стратегии на основе прогнозных показателей каждого из сценарных вариантов, позволяющий обеспечить устойчивое развитие хозяйствующего субъекта.

Преимущества предложенного подхода к разработке финансово-экономической стратегии устойчивого развития хозяйствующего субъекта состоят в следующем:

1. Четкость формализации мотивационных основ интегрированной цели стратегического управления (стратегической позиции) – достигается путем сбалансированности действия механизмов систем обеспечения финансово-экономической стратегии, что позволяет учесть необходимые и действующие потенциалы и обосновать оптимальные сценарии приоритетного развития хозяйствующего субъекта.

2. Оптимизация информационной структуры систем обеспечения финансово-экономической стратегии дает возможность своевременно отследить отклонения и идентифицировать их на стадиях подготовки и реализации финансово-экономической стратегии.

3. Обоснованность выбора альтернатив финансово-экономической стратегии достигается с помощью достоверных и качественных характеристик параметров поведения и развития хозяйствующего субъекта, полученных на основе процедур финансовой диагностики.

#### Литература

1. *Бланк И.А.* Основы финансового менеджмента. – К.: Ника-Центр, 1999. – 512 с.
2. Стратегическое управление организационно-экономической устойчивостью фирмы: Логистикоориентированное проектирование бизнеса / А.Д. Канчавели, А.А. Колотов, И.Н. Омельченко. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2001.
3. *Хоминич И.П.* Финансовая стратегия компаний: Научное издание. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1998. – 156 с.
4. *Шевчук В.О.* Контроль господарських систем в суспільстві з перехідною економікою (Проблеми теорії, організації, методології): Монографія. –К.: Київ, держ. торг.-екон. ун-т, 1998. – 371 с.
5. Экономическая стратегия фирмы: Учебное пособие / Под ред. засл. деят. науки РФ, докт. экон. наук, проф. А.П. Градова. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб.: Специальная литература, 1999.- 589 с.

Кошелева Г.Б., Попова М.С.

## **ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ПЕРЕЛІКУ ПРОФЕСІЙ ДЛЯ ПІДЛІТКІВ-ІНВАЛІДІВ ТА ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ**

У статті розглянуто критерії розробки переліку професій для навчання підлітків з ураженням опорно-рухового апарату, слуху та зору, коротко висвітлено проблеми їх профнавчання та працевлаштування.

У розвитку України як незалежної держави значну роль відіграє не тільки загальне піднесення економіки, але й досягнення міжнародних стандартів життєзабезпечення. Ці стандарти регулюються сукупністю міжнародних конвенцій (хартій), які є результатом діяльності міжнародних структурних інститутів (Міжнародної організації праці, Ради Європи тощо). Прийняття цих конвенцій (хартій) сприяє піднесенню внутрішніх норм соціального захисту населення до цивілізованого рівня.

Зараз Україною ратифіковано Конвенцію МОП №159 "Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів", в якій концептуально закладено принципово нові підходи до розв'язання проблем інвалідів, у тому числі тих, що стосуються підлітків з обмеженими фізичними можливостями.

Вони докорінно змінюють основи професійної реабілітації інвалідів, яка включає: медико-соціальну експертизу, професійну орієнтацію, професійне навчання та працевлаштування.

Вищою законодавчою основою професійної реабілітації інвалідів є Конституція України, яка гарантує їм повні права щодо освіти та праці поряд з іншими членами суспільства. На практиці це означає, що інвалід має право на здобуття будь-якої професії (фаху) з урахуванням особистої зацікавленості та потреб ринку праці.

З метою реалізації прав інвалідів на трудову діяльність, у тому числі на обрану ними професію (фах) з 60-х по 90-і роки (у колишньому СРСР) було розроблено науково-методичні посібники, довідники, які містять медичні показання у розрізі захворювання для профреабілітації інвалідів. До таких фундаментальних робіт належить довідково-методичний посібник для лікарів медико-соціальних експертних комісій, яким керуються і до цього часу. В той самий час цей перелік є застарілим, а професії, на які в ньому зорієнтовано молодь з обмеженими фізичними можливостями, не відповідають потребам сучасного ринку праці. Ще більше застарів перелік професій для інвалідів за слухом, розроблений ще у 1966 р.

Виходячи з актуальності роботи основною її метою є розробка переліку професій для підлітків з обмеженими фізичними можливостями, що зробить більш ефективною їх професійну реабілітацію у складних умовах ринкової економіки.

Питання розробки переліку є складним, тому що вимагає створення характеристик, які включають:

- зміст праці та короткий перелік устаткування та інструменту, який застосовується;
- характеристику умов праці;
- режим та форми організації праці.

Слід відзначити, що перелік професій для підлітків-інвалідів не розроблювався, така робота в Україні робиться вперше.

Відповідно до поставленої мети на першому етапі було розв'язано такі завдання:

на основі вивчення довідково-методичних посібників, практики трудового та професійного навчання у спецшколах-інтернатах і спеціалізованих ПТУ-інтернатах (технікумах, ліцеях тощо), на підприємствах УТГ та УТС виявлено перелік професій, на які орієнтують учнів-інвалідів шкіл і ПТУ, та за якими вони в подальшому продовжують навчання або працевлаштовуються;

підготовлений список професій для підлітків-інвалідів приведено у відповідності до вимог Класифікатора професій ДК 003-95 (проставлено коди за кожною професією, змінено їх найменування, вилучено професії, які вже не існують тощо);

наведено список нових професій для підлітків-інвалідів, які є конкурентоспроможними на ринку праці.

На основі цього було розроблено Єдиний список професій для підлітків-інвалідів, позитивним моментом якого є виключення професій, що повторюються у розрізі захворювань. Він складається на цей час з 413 професій.

Бесіди та інтерв'ю, проведені з керівниками та фахівцями спеціалізованих навчальних закладів і промислових підприємств (УТГ та УТС), громадських організацій (установ) дозволили виявити цілу низку проблем, розв'язання яких має бути спрямовано на поліпшення професійного навчання підлітків-інвалідів та їх подальше працевлаштування. Найважливішими з цих проблем, на нашу думку, є такі:

- встановлення подвійного підпорядкування спеціалізованих ПТУ-інтернатів, що означає їх підпорядкування не тільки Міністерству праці та соціальної політики України, але й Міністерству освіти і науки України. Це позитивно вплине на їх науково-методичне забезпечення (підручники, програми, методичні рекомендації тощо) на безкоштовній основі. Зараз викладачі спеціалізованих ПТУ-інтернатів купують науково-методичну літературу за власні кошти. Часто на придбання підручника або методики витрачається 15-30 грн., що відбивається на родинному бюджеті викладачів;

- реєстрація (прописка) підлітка-інваліда за місцем роботи. Практика працевлаштування випускників спеціалізованих ПТУ-інтернатів свідчить, що вони не можуть знайти роботу відповідно до здобутої професії там, де мешкають. А у містах, де є робочі місця (звичайно за місцем навчання або на спеціалізованих промислових підприємствах), немає можливості для реєстрації (прописки). На нашу думку, для випускників-інвалідів слід встановити пільговий паспортний режим та переваги для позачергового поселення їх у гуртожитках організацій та підприємств;

- постановка на облік як безробітного підлітка-інваліда у разі втрати ним роботи. Проблему обумовлено тим, що інвалід не повинен одночасно отримувати допомогу з безробіття та пенсію з інвалідності. Це питання можна розв'язати у законодавчому порядку через внесення пропозицій до повної редакції Закону України "Про зайнятість населення", суть яких полягає у наданні вибору інваліду: або він у разі здобуття статусу безробітного отримує пенсію за інвалідністю, або погоджується тільки на допомогу з безробіття;

- створення ринків збуту продукції для спеціалізованих ПТУ-інтернатів, праця в яких є продуктивною, УТГ та УТС; надання пільг роботодавцям усіх форм власності для працевлаштування інвалідів, у тому числі підлітків; вдосконалення методики розрахунку нормативу робочих місць для інвалідів та інші.

Розв'язання цих та інших проблем професійного навчання та подальшого працевлаштування інвалідів є тією базою, яка зробить перелік професій для підлітків-інвалідів не формальним, а життєздатним, дійовим нормативним документом.

На нашу думку робота може використовуватися у практичній діяльності спеціалізованих навчальних закладів-інтернатів усіх видів, медичних експертних комісій, спеціалізованих підприємств УТГ та УТС, державною службою зайнятості, Всеукраїнським центром професійної реабілітації інвалідів та іншими державними та громадськими установами (організаціями), що займаються проблемами професійної реабілітації інвалідів.

Подальші наукові дослідження мають бути спрямовані на розробку переліку професій для підлітків-інвалідів, що бажать навчатися у вищих навчальних закладах з урахуванням їх обмежених фізичних можливостей. Актуальність цього напрямку дослідження визначається необхідністю надання інвалідам-підліткам рівних можливостей для реалізації своїх здібностей поперед із здоровими їх однолітками.

#### Література

1. Постанова Кабінету Міністрів України №314 від 3 травня 1995 р. "Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів" //Урядовий кур`єр. 1995. - 16 травня.
2. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні". 1991р.
3. Фесенко З.О. Реабілітація сліпих необхідна державі // Заклик. – 2002. - № 11-12.
4. Актуальные проблемы социальной защиты инвалидов Луганской области // Социальная защита Луганщины. – 2003. - №2.
5. Инвалид: о нем и для него //Социальная защита. – 1991. - №12.
6. Ена А. Психофизиологическая реабилитация как фактор поддержания профессиональной работоспособности // Охрана труда. – 2003. - №2.
7. Луцен А. Проблемы УТОГ нашли понимание в госнадзорохрантруда // Охрана труда. – 2003. - №2.
8. Чтобы чувствовать себя нужным человеком // Луганская правда. – 2003. - 8 марта, - №27.
9. Центру інвалідів – власне виробництво // Урядовий кур`єр. – 1999. - 30 жовтня. - №205.
10. Професійна реабілітація інвалідів // Соціальний захист. – 2001. - №1.
11. Проблеми працевлаштування інвалідів // Соціальний захист. – 2001. - №4.
12. Класифікатор професій ДК 003-95. - 2001.

УДК 336.741.236.2

**Кредісов В.А.**

### **ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ЧИННИК ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Досвід розвинених ринкових держав свідчить, що досягнення позитивних результатів у заходах з підвищення рівня зайнятості (зниження рівня безробіття) населення є можливим лише при проведенні послідовної комплексної активної державної політики на ринку праці. В статті автор пропонує органічно поєднувати державні важелі регулювання ринку праці з ініціативою місцевих органів самоуправління та підприємництва. Зокрема, звертається увага на обґрунтування таких напрямків регіональної державної політики, які б були побудовані на залученні підприємництва для вирішення проблем зайнятості населення.

Недостатня підприємницька активність в Україні у першій половині 90-х років спричинила кризу зайнятості. Наведені у таблиці 1 статистичні дані відображають наступні тенденції у галузі зайнятості: кількість безробітних зростала до 1999 року, а потім в наступні роки відбулося деяке її зменшення. В ці ж роки також окреслилася тенденція до зменшення навантаження незайнятого населення на одне робоче місце – з 30 осіб у 1998 році до 9 осіб у 2002 році.

Таблиця 1.

Зареєстроване безробіття в Україні\* ( на кінець року)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Кількість безробітних, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб	126,9	351,1	637,1	1003,2	1174,5	1155,2	1008,1	1034,2
Рівень безробіття (у відсотках до працездатного населення працездатного віку)	0,5	1,3	2,3	3,7	4,3	4,2	3,7	3,8
Навантаження незайнятого населення на одне робоче місце, вакансію, осіб	2	11	20	30	24	17	11	9
Попит на робочу силу, тис. осіб	86,4	35,2	34,8	34,6	50,7	68,2	96,9	123,9

Джерело: Економіст. – липень, 2003, № 7. – С. 70.

Проте, як вважає С.І.Соколенко: “Реальна ситуація на ринку робочої сили в країнах СНД, а також в Україні в 1990-і роки складалася більш драматично, ніж це висвітлювала офіційна статистика”. [2] З такою думкою можна погодитися, адже мільйони українських безробітних виїхали за кордон у пошуках роботи. Причому, у більшості випадків – нелегально. Тобто, проблема безробіття для українського суспільства ще далека від вирішення.

Досвід розвинених ринкових держав свідчить, що досягнення позитивних результатів у заходах з **підвищення рівня зайнятості** (зниження рівня безробіття) населення є можливим лише при проведенні послідовної комплексної активної політики на ринку праці. „Сучасний регульований ринок праці – це частина ринкового господарства країни, категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, охоплюють фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), усі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями”. [1] Зроблене Т.С. Смовженком всебічне визначення ринку праці, яке окреслює всю сукупність чинників, що діють на ринку праці, доцільно використати для обґрунтування напрямків державної політики по виробленню програм підвищення зайнятості населення, а саме – будувати їх на прогнозах соціально-економічного розвитку і на комплексних програмах розвитку підприємництва в регіоні в цілому та в окремих його підсистемах (і в першу чергу — в економічній базі, побудованій на ринкових засадах).

Дослідження проблем впливу підприємництва на підвищення зайнятості населення ми можемо зустріти у роботах таких вітчизняних вчених як В.Д.Базилевич, З.С. Варналій, В.О. Сизоненко, М.Н. Узунов та ін. Узагальнюючи отримані ними в ході досліджень результати, можна виділити основні **напрямки** в реалізації заходів на ринку праці по залученню підприємництва для вирішення проблем зайнятості населення й зниження соціальної напруженості в регіонах і в суспільстві в цілому:

– *Об'єднання діяльності органів місцевого самоврядування, державної служби зайнятості, суб'єктів підприємництва та громадських організацій.* У цьому напрямку важливим моментом є створення в регіонах спеціальних ко-

місій, які б організовували б розв'язання проблем зайнятості населення. До них повинні увійти представники органів місцевого самоврядування, міських центрів зайнятості населення, основних роботодавців, керівників навчальних закладів, громадських та інших організацій. До роботи у вищезазначеній комісії в обов'язковому порядку повинні залучатися представники підприємницьких організацій та спілок. З боку органів місцевого самоврядування і регіональних органів державної влади необхідна законодавчо-нормативна підтримка діяльності служби зайнятості по таких напрямках, як організація тимчасової зайнятості і громадських робіт, квотування робочих місць для слабозахищених категорій населення, надання податкових пільг для безробітних, які бажають зайнятися підприємницькою чи індивідуальною трудовою діяльністю тощо.

Позитивний результат у діяльності по підвищенню рівня зайнятості населення може забезпечити пошук шляхів залучення підприємництва для вирішення проблем зайнятості. Для підтримки й заохочення підприємництва в регіонах потрібно створити в них бізнес-центри, які б займалися організацією й управлінням малого бізнесу, розробкою бізнес-планів підприємств, здійснювали маркетингові дослідження, сприяли підготовці і перепідготовці кадрів.

– *Підтримка суб'єктами підприємництва робочих місць і працівників, що знаходяться під ризиком звільнення.* Основне завдання в цьому напрямку — стримувати скорочення, насамперед, економічно доцільних і перспективних робочих місць, забезпечити збереження трудових колективів.

У зв'язку з цим доцільно:

- на основі соціально-економічного аналізу перспектив розвитку окремих господарюючих суб'єктів скласти перелік підприємств, що неспроможні підтримувати перспективні робочі місця (цю роботу можуть провести економічні відділи адміністрацій міст і створені бізнеси-центри);
- надавати всебічну підтримку заходам підприємців по відкриттю нових робочих місць (фінансову, організаційну, правову, консультативну тощо) із коштів фонду зайнятості та міських і регіональних бюджетів;
- робити тимчасові виплати з коштів фонду зайнятості, місцевих, регіональних і державних бюджетів (на поворотній і безповоротній основі — у залежності від фінансового становища підприємства) для підтримки робочих місць і працівників на найбільш соціально значимих суб'єктах підприємницької діяльності;
- стимулювати використання гнучких форм зайнятості на підприємствах, що мають економічні труднощі.

– *Підтримка незайнятого населення і сприяння його працевлаштуванню.* Першим кроком у такій підтримці може бути прийняття правового акта про обов'язковість надання підприємствами й організаціями (роботодавцями) інформації про наявність вільних робочих місць і очікуване вивільнення працівників. У свою чергу, для роботодавців повинен бути забезпечений кваліфікований і оперативний підбір працівників по їх запитам і надана можливість вільного доступу до банку даних про незайнятих громадян, які перебувають на обліку в службі зайнятості; а для шукаючих роботу громадян — індивідуальний підбір придатного робочого місця і навчання навичкам пошуку (у т.ч. самостійного) роботи з використанням спеціальних форм інтенсивного консультування громадян, які відчувають труднощі у працевлаштуванні.

З метою підвищення ефективності роботи з пошуку необхідних вакансій і працевлаштування безробітного населення необхідне удосконалення інформації про ринок праці (міський, регіональний) шляхом створення в органах Державної служби зайнятості єдиної інформаційної системи із сучасним технічним і програмним забезпеченням, а також шляхом підтримки тісних контактів з роботодавцями і громадянами.

– *Професійна орієнтація і професійне навчання та перенавчання безробітних.* Цей напрямок діяльності має особливу значимість для тих міст, що мають “молоду” демографічну структуру населення і у яких вихід із критичної ситуації зв'язаний зі значною перебудовою і перепрофілюванням економічної бази. У реалізації цього напрямку важливо виявити перспективні потреби підприємств і організацій міста й регіону у фахівцях різних кваліфікацій (у місті, можливо, шляхом анкетування роботодавців). Окрім того, доцільно створити банк даних про можливості професійних навчальних закладів і організацій.

З метою пом'якшення кризової ситуації на ринку праці можлива, за узгодженням з керівниками і відділами підготовки кадрів підприємств, що намічають вивільнення працівників, організація на договірній основі випереджально-го навчання і професійної перепідготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників, що вивільнюються.

Особливу увагу варто приділити організації професійної підготовки (як правило, на базі наявних у місті й регіоні навчальних закладів) безробітних громадян для наступної роботи в недержавному секторі економіки, включаючи заняття підприємницькою діяльністю і самозайнятістю, за професією “підприємець” (менеджер малого бізнесу), а також по інших спеціальностях, що необхідні на ринку праці (бухгалтер, службовець офісу, маркетолог тощо).

Для сприяння в працевлаштуванні безробітних, що завершили професійне навчання, потрібне залучення адміністрацій міст, керівників підприємств і громадських організацій.

– *Організація тимчасової зайнятості і громадських робіт.* Цей напрямок роботи ще не одержав належного розвитку в Україні. Хоча, як показує закордонний досвід, організація тимчасової зайнятості і громадських робіт сприяє пом'якшенню соціальної напруженості в містах із критичними показниками рівня безробіття.

У зв'язку з цим органам місцевого самоврядування і службам зайнятості міст варто приділяти більшу увагу до розвитку розглянутого напрямку шляхом розширення практики укладення договорів між службою зайнятості населення і окремих господарюючих суб'єктів по створенню додаткових тимчасових робочих місць (при фінансовій підтримці з боку фонду зайнятості - субсидування робочих місць, у рамках реалізації розроблених програм зайнятості); організації тимчасової зайнятості підлітків на сезонних роботах (сільськогосподарських, лісовідновних, ремонтних тощо); організації тимчасових робіт для осіб, що знаходяться у відпустках з ініціативи адміністрації. При цьому безробітних громадян інформують про наявність оплачуваних тимчасових і громадських робіт у містах.

– *Сприяння і підтримка створення нових робочих місць підприємницькою діяльністю і самозайнятістю громадян.* Створення нових і модернізація діючих робочих місць — один з найбільш перспективних напрямків. Цей напрямок вписується не тільки в політику підвищення зайнятості населення, але й у політику по розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу, підтримка якого (з відповідним фінансуванням) повинна стати пріоритетним напрямком діяльності місцевих органів самоуправління.

У коло їх функцій по реалізації даного напрямку можуть бути включені наступні аспекти діяльності:

проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, організація опитування й тестування незайнятого населення з метою вивчення намірів і здібностей для заняття підприємницькою діяльністю;

забезпечення безкоштовного юридичного консультування населення з питань підприємництва;

надання фінансової й організаційної допомоги в оформленні документів для організації власної справи;  
організація навчання незайнятого населення (у першу чергу, молоді) бізнесу і малому підприємництву;  
розширення практики виплати субсидій безробітним і шукаючим роботу громадянам, що бажають відкрити власну справу;  
забезпечення на конкурсній основі фінансування підприємств і організацій, що створюють нові робочі місця (у першу чергу, для осіб з числа безробітних);  
створення банку вільних виробничих площ у місті для можливого відкриття нових виробництв.

– *Додаткове сприяння зайнятості слабозахищених категорій населення, квотування для них робочих місць.* Здійснення цього напрямку особливо важливо з погляду підвищення соціального захисту соціально уразливих категорій населення (працевдатних інвалідів, жінок з дітьми, молоді й ін.), що в умовах критичної ситуації на ринку праці практично не конкурентоздатні. Витрати підприємництва по створенню і підтримці робочих місць для таких громадян зобов'язана взяти на себе держава (так, наприклад, відбувається у всіх розвинутих країнах).

Таким чином, здійснення всіх перерахованих вище заходів у комплексі буде сприяти зниженню рівня безробіття і пом'якшить напружену ситуацію на ринку праці. Проте, ця діяльність дозволить докорінно вирішити гострі проблеми в сфері зайнятості населення якщо вона буде сконцентрована на вирішенні першопричини ситуації, що створилася на ринку праці — на кризі суспільної економічної бази. Дослідження і подолання останньої, а також перехід до стабілізації та наступному стійкому соціально-економічному розвитку всіх підсистем підприємницької діяльності дозволить комплексно й ефективно розв'язати проблеми зайнятості населення України.

#### Література

1. *Смоуженко Т.С.* Державна політика сприяння розвитку підприємництва: Монографія / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів: Вид-во ЛБІ НБУ, 2001. – 464 с. – С. 371.
2. *Соколенко С.І.* Глобалізація і економіка України. – К.: Логос, 1999. – 568 с. – С. 402.

УДК 314.3

**Кулаковський Т.Ю., Кулаковська Л.П.**

### **ДЕПОПУЛЯЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ**

В статті розглянуті питання депопуляції в Україні, включаючи чинники, що впливають на зменшення населення. Вивчені коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту по Україні за даними статистики в динаміці. Зроблений аналіз коефіцієнта сумарної плідності по Україні в динаміці та в порівнянні по країнах з розвинутою і перехідною економікою. За результатами власного дослідження встановлені мотивація щодо народжування дітей та причини, що стримують народжуваність в Україні. Зроблені відповідні висновки авторів з цих питань.

На сьогоднішній день Україна знаходиться в глибокій економічній кризі. І проблеми, пов'язані з нею, відволікають увагу від не менш небезпечного явища, яке має місце в Україні – депопуляції. Так, за даними статистики населення України лише з 1989 р. по 2001 р. скоротилося на 3465,8 тис. чол. (від

51706,7 тис. чол. до 48240,9 тис. чол.). Зменшення населення залежить від багатьох чинників: народжуваності, смертності, міграції, тривалості життя тощо. Для характеристики цих чинників та аналізу природного приросту розглянемо відповідні коефіцієнти по Україні в динаміці (див. рис. 1).

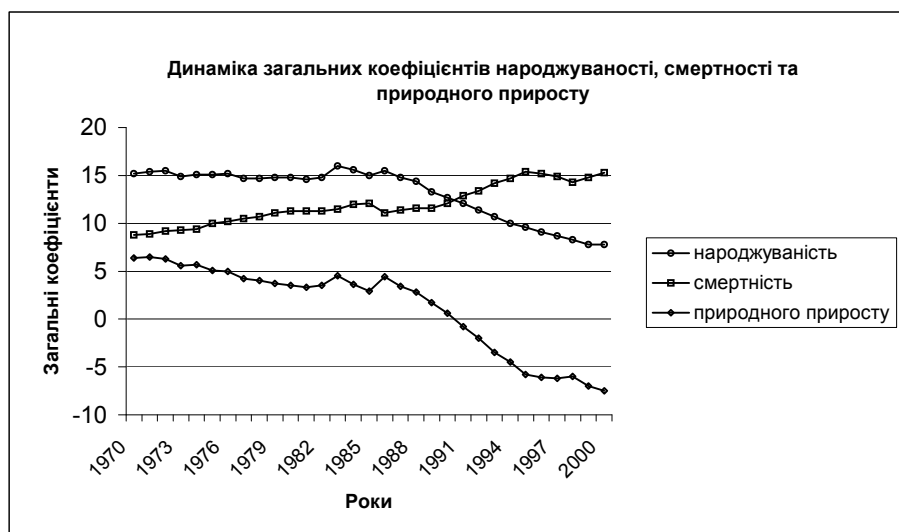


Рис. 1. Динаміка загальних коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту в Україні

Аналізуючи данні статистики можна дійти до висновку, що від'ємний приріст населення в Україні розпочався з 1991 р., а тому зменшення населення в Україні пов'язують з економічною кризою. Однак тенденція до зменшення природного приросту, як ми можемо бачити, спостерігається ще з 1972 р. Процес відтворення населення, перш за все, пов'язаний з народжуваністю, котра в Україні не відповідає потребам суспільства.

Важливим є той факт, що для простого відтворення населення (заміщення поколінь) потрібно, щоб коефіцієнт сумарної плідності дорівнював 2,1-2,2 (210-220 народжень на 100 жінок дітородного віку). Але це вірно лише для ідеального випадку, коли всі народжені діти доживуть до дітородного віку, усі стануть батьками. По суті до уваги тут береться лише той факт, що на 100 діточат, в середньому, народжується 105 хлопчиків. Однак, враховуючи інші фактори, приходимо до висновку, що таке значення коефіцієнта сумарної плідності занижене. Так Н.А. Шнейдерман вказує значення коефіцієнта сумарної плідності, що необхідне для простого відтворення, в межах 2,6-2,7, А.Б. Сіньєльніков наводить значення 2,61, а В.А. Борисов – 2,5-2,6 народжень на один плідний шлюб.

На нашу думку, при розрахунку значення коефіцієнта сумарної плідності, яке необхідне для простого відтворення, необхідно враховувати і небажання окремих індивідів мати дітей взагалі. Так, серед опитуваних 203 чол. 11,3 % респондентів відповіли, що вони не планують мати дітей, і серед них – 11,9 % – жінок.

Дослідження динаміки коефіцієнта сумарної плідності дозволяє зробити наступний висновок: народжуваність в Україні не відповідала навіть потребам простого заміщення поколінь задовго до розпаду СРСР, а сьогодняшня криза лише загострила і посилила тенденцію, яка бере свій початок у 60-х роках. Люди не бажають мати багато дітей. Опитування показало, що 81,8 % респондентів

ндентів, із них 83,6 % жінки, вважають оптимальну кількість дітей в сім'ї – 2, що нижче від значення коефіцієнта сумарної плідності для простого відтворення на 0,6 (2,6 – 2,0), а 17,2 % респондентів взагалі вважають оптимальною кількістю дітей на сім'ю – 1.

Таким чином, відбулася переорієнтація сім'ї на малодітність, змінилася сама потреба в дітях, і ця ситуація спостерігається не тільки в Україні. Так загальний рівень народжуваності в Італії склав 1,22, Греції – 1,32 (дані за 1997р. Australian Family Association). В 1989р. в Японії він впав до 1,57, найнижчого рівня за історію цієї країни (Ito Peng "Gender, Demography and Welfare State Restructuring in Japan" Chapter 13), а в 2000р. коефіцієнт сумарної плідності дорівнював вже 1,41 (CIA – The World Factbook 2000 – Total fertility rate). В цілому, зниження рівня народжуваності є типовим явищем для більшості країн з розвинутою економікою та країн з перехідною економікою. Отже, доцільно визнати, що зниження рівня народжуваності є типовим і для країн, які не потерпають від економічної кризи, а це ще раз доводить наступне: депопуляція в Україні не спричинена, а лише загострена сьгоднішнім кризовим станом нашої економіки.

В Україні відбувається зміна типу відтворення, перехід від традиційного типу відтворення, якому притаманні такі риси як: висока смертність; високий рівень народжуваності; коротка середня тривалість майбутнього життя новонароджених; повільне зростання чисельності населення, до сучасного, якому притаманні: низька смертність; низька народжуваність; велика середня тривалість життя новонароджених; повільне зростання чисельності населення; перехід до нульового приросту. Цей перехід зумовлений розвитком суспільства, зростанням економічного потенціалу та іншими факторами. Адже, з науковим, економічним та соціальним розвитком суспільства потреба у високій народжуваності, а потім і в багатодітності почала поступово зникати, змінюється мотивація щодо народжування дітей.

В табл. 1 показані мотиви людей щодо необхідності мати дітей. Як видно з таблиці, вони абсолютно протилежні традиційним, що склалися в періоди багатодітності: батьки не розглядають народжуваність дітей як запоруку виживання, а думають про дітей як про продовжувачів свого роду та відповідних надбань. Так, серед 203 опитуваних 43,8 % вказали, що їх бажання мати дітей зумовлено бажанням продовжити свій рід в дитині, а 19,7 % – бажанням передати свої здобутки дітям.

Звідси можна зробити висновок, що зі зміною мотивації в необхідності мати дітей необхідно створити умови для людей, які б спонукали їх до збільшення кількості народжування дітей.

Таблиця 1

Мотивація людей щодо народжування дітей за даними опитування

№ з/п	Мотиви	Кількість респондентів, що поставили відповідні мотиви на перше місце	%
1	Бажання продовжити свій рід в дитині	89	43,8
2	Бажання передати здобутки дітям	40	19,7
3	Бажання зміцнити сім'ю	37	18,2
4	Підтримка в старості	22	10,8
5	Бажання підвищити свій статус у суспільстві	2	1,0
6	Інші	13	6,5
		203	100

Дослідження показують, що підприємці, котрі мають свою власність, яка отримана шляхом тяжкої, наполегливої праці, народжують значно більше дітей (3 і більше), т.я. вони мають що передати своїм дітям і хочуть, щоб їх здобутки були в майбутньому в надійних руках.

В свою чергу дослідження причин, що стримують народжуваність в Україні дозволило зробити наступні висновки. Так, за даними опитування, серед них перше місце поділили відсутність або незадовільні умови житла та низький рівень доходу (по 26,6 %), на другому місці – невпевненість у майбутньому (19,2 %). Це зумовлено з однієї сторони економічною кризою, а з іншої – тим, що діти в перехідний період для сім'ї стають не джерелом якихось доходів, хоча б в майбутньому, а статтю високих матеріальних та духовних затрат.

При цьому, зміна ролі жінки в суспільстві, її вихід на соціальну арену, як самостійного, рівноправного члена суспільства також негативно вплинув на народжуваність. Так перед жінкою постала проблема поєднання роботи, бажання індивідуального розвитку, успішної кар'єри з сімейними обов'язками по народженню та доглядом за дітьми. Прикладом цього явища може слугувати проведене дослідження, що показало спільні риси в народжуваності в Японії та Італії. Так обидві країни мали низький рівень коефіцієнта сумарної плідності (1,2-1,3), молоді люди віддавали перевагу життю з батьками в середньому до тридцяти років. В обох країнах жінки високо освічені і мають доступ до високооплачуваних робіт, тому вони не мають необхідності в пошуку чоловіка чи народженні дітей з причин економічної безпеки, адже запорукою їх економічної безпеки виступає їх професійна підготовка та система соціального страхування в разі втрати працездатності. Навпаки, жінка ризикує втратити економічну та соціальну незалежність в зв'язку з народженням дітей (Dalla Zuanna et al. 1998). Додамо до цього надзвичайне ускладнення процесу виховання та підготовки дитини до самостійного життя, що, як зазначалося вище, несе в собі зростання затрат часу, а також матеріальних та духовних затрат, і стане зрозумілою переорієнтація жінки на малодітність.

Підсумовуючи результати дослідження хочеться зупинитися на таких висновках:

1. Тенденція до зменшення населення почалася з 1972 р., а економічна криза, після розпаду СРСР, тільки загострила цю проблему.
2. В Україні не має простого відтворення населення, і не було починаючи з 1970 р., а рівень сумарної плідності з кожним роком падає.
3. Причини зменшення народжуваності зумовлені зниженням загального рівня доходів. Сім'ї реагують на зниження доходів зменшенням народжування дітей, намагаючись пережити кризові часи.
4. На сьогодні йде тенденція до зниження якості відтворюваних поколінь. Підвищення народжуваності в умовах економічної кризи не дозволяє батькам витратити великі кошти на освіту дітей, що може призвести до падіння середнього рівня освіченості суспільства.
5. В українському суспільстві не стимулюється багатодітність ні морально, ні матеріально.
6. З підвищенням ролі сім'ї в суспільстві, з створенням середнього власника почне зростати потреба в дітях, т.я. єдиний шлях розвитку індивіда за умов жорсткої, не завжди добросовісної конкуренції, корупції тощо – це широка підтримка та довіра до партнерів. Сімейні зв'язки є єдиною запорукою таких відносин. Тому, чим більше дітей буде мати сім'я, тим надійнішим буде її добробут.

Куликов Ю.М., Годлевська О.Л.

**РАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЯ ДІТЕЙ-ІНВАЛІДІВ ЯК  
ПЕРЕДУМОВА ЇХ ПОДАЛЬШОЇ СОЦІАЛЬНОЇ  
ІНТЕГРАЦІЇ**

У статті розглянуті окремі методологічні положення ранньої реабілітації дітей-інвалідів як невід'ємна компонента цілісної системи реабілітації інвалідів і передумова їх подальшої інтеграції в суспільство.

В останні часи поняття системності дуже часто зустрічається на сторінках періодичної преси для характеристики соціально-економічних процесів. Застосовується воно і при розгляданні процесу реабілітації осіб з обмеженими можливостями здоров'я. Але автори цих публікацій вельми привільно трактують поняття системи реабілітації інвалідів, маючи на увазі при цьому або один з компонентів, або систему одержання кінцевого результату реабілітаційного процесу і таке інше. Тому можна погодитись з співробітниками НДІ праці, в представленні яких предметові обговорення відведено роль первинної компоненти в цілісній системі реабілітації інвалідів [1]. У цій системі всі компоненти, "працюючі" на кінцевий результат – зайнятість інвалідів та їх соціальну інтеграцію, виконують відносно самостійні функції у наступній послідовності: медично-соціальна реабілітація та соціально-педагогічний супровід – психологічна підтримка та професійна орієнтація – професійна підготовка та перепідготовка – працевлаштування та зайнятість. Даний поетапний склад процесу реабілітації інвалідів характеризує цілісність системи, що відрізняє її від сумативних систем, де відсутність якого-небудь компоненту не оказує суттєвого впливу на кінцевий результат, тобто гідну зайнятість інваліда на ринку праці. Враховуючи викладене, в даній статті ранню реабілітацію дітей-інвалідів розглянуто в контексті системності.

В останні роки в Україні відзначається постійний приріст кількості дітей-інвалідів у загальній чисельності населення. За даними статистики з 1994 по 2002 роки темп приросту склав 23 відсотка, тобто кількість дітей-інвалідів збільшилась з 130,2 тис. до 153 тис. чоловік. Така тенденція звертає увагу політиків, економістів, медиків та педагогів на проблеми інвалідності і змушує шукати швидкі й ефективні шляхи їхнього рішення. Адже невирішені проблеми інвалідів мають ряд небажаних наслідків як для самих дітей-інвалідів та їхніх найближчих родичів, так і для всього суспільства: особи з обмеженими фізичними і психічними можливостями, що не одержали своєчасної допомоги з метою їхньої адаптації в суспільстві, не здатні самостійно забезпечувати себе, не знаходять корисного застосування своєму трудовому й інтелектуальному потенціалові, не кажучи вже про моральний та психологічний аспекти питання. Усе це приводить до їхньої повної залежності від соціальних служб, держави і найближчого оточення.

Відповідно до пріоритетних напрямків державної соціальної політики, а також завдяки активізації діяльності міжнародного співтовариства в сфері підтримки і допомоги особам з обмеженими можливостями, в останні роки був розпочатий ряд заходів, що значно поліпшили положення інвалідів в Україні. Ці заходи носили законодавчий, організаційний і методологічний характер. Відповідно до матеріалів, опублікованих у періодичних виданнях України, а

також поміщених у збірниках доповідей на проведених конференціях, можна відзначити наступні досягнення: розробка Міністерством праці і соціальної політики, Міністерством охорони здоров'я і Міністерством освіти і науки України Концепції ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів, перші кроки в створенні цілісної системи медико-соціально-професійної реабілітації дітей-інвалідів, створення Міжвідомчої ради з питань ранньої реабілітації дітей-інвалідів, прийняття Закону України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства і дітям-інвалідам», адаптація міжнародних та, зокрема, європейських законодавчих норм у сфері соціальної політики щодо людей з обмеженими фізичними та психічними можливостями до української дійсності і багато інших. На території України почали успішно функціонувати центри ранньої реабілітації дітей-інвалідів, найбільшими з яких є Миколаївський державний комплекс ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів «Надія», Херсонський соціально-трудова центр реабілітації для дітей-інвалідів, Реабілітаційний центр «Еліта» у Трускавцях, Одеський обласний центр медичної, соціально-трудова і професійної реабілітації дітей-інвалідів з дитинства і дітей-інвалідів на базі санаторію «Хаджибей», центри ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів у Полтаві і Кременчуці. У цих центрах успішно застосовуються новітні методики комплексної медичної, психологічної і соціально-трудова реабілітації дітей-інвалідів, чому передують ретельне обстеження і складання індивідуального плану занять і лікувальних процедур для кожної дитини [4]. Діяльність по реабілітації дітей-інвалідів на Україні зацікавила також фахівців у цій області з країн Європи, що стало відправним пунктом у встановленні і розвитку міжнародного співробітництва. Крім того, проводиться серйозна науково-дослідна робота в сфері реабілітології, результати якої сприятимуть створенню повноцінної наукової бази практичної діяльності в цьому напрямку і, таким чином, підвищенню її ефективності.

Нажаль, становище осіб з обмеженими можливостями здоров'я, які не отримали своєчасної допомоги з реабілітації та адаптації у суспільство, може тепер бути лише частково поліпшене шляхом їх оздоровлення, освіти та зайнятості. Саме раннє втручання у процес виховання і адаптації дітей-інвалідів може допомогти їм у майбутньому стати повноцінною особистістю та знайти своє місце у суспільстві. Щодо суто медичної сторони питання, то загальновідомо, що припинення розвитку хвороби або ж формування необхідних фізичних навичок у дітей за відсутності або нерозвиненості природних здібностей на ранній стадії набагато ефективніше ніж спроби зробити це у зрілому віці. Те ж стосується виховання та освіти дитини. Паралельно важливо сформува-ти у дитини розумне відношення до суспільства та правильну оцінку власного положення у ньому. Дитині треба допомогти зрозуміти, що вона має такі ж самі права та обов'язки, як і усі інші громадяни України, а також, що у труднощах, з якими їй довелося зіткнутися, не треба звинувачувати ані своїх близьких, ані суспільний устрій чи державу. Після того, як у дитини сформоване активне ставлення до власної долі, вона може самостійно прийняти рішення щодо вибору майбутньої професії та реалізації своїх можливостей у корисному для усього суспільства напрямку. Тому професійна орієнтація та адаптація стає природним наслідком ранньої медичної, психологічної та соціальної реабілітації дітей-інвалідів. Вона необхідна особі з обмеженими можливостями, щоб відчувати себе потрібною суспільству, рівно як і самому суспільству задля підтримки нормального рівня зайнятості населення, скорочення витрат на соціальну допомогу, загальної ефективності функціонування ринкової економіки та зменшення соціальної напруги.

У зв'язку з цим необхідно погодитись з пропозицією Комітету з питань науки і освіти про необхідність розробки окремого закону про реабілітацію дітей-інвалідів з визначенням правових взаємовідносин між учасниками всього цього процесу при додержанні пріоритету ранньої реабілітації та основних принципів реабілітаційного процесу, особливо його безперервності та поетапності [2]. Тому що системі ранньої реабілітації дітей-інвалідів, яка застосовується сьогодні у мережі реабілітаційних центрів в Україні, бракує ще відповідного організаційного супроводу на всіх етапах, що робить її дещо однобічною. Ці етапи мають виконуватися послідовно, деякі паралельно, з урахуванням індивідуальних потреб кожного інваліда. Кожному з них мають відповідати супровід та регулювання з боку урядових структур та органів місцевого самоврядування, які поряд з безпосередніми учасниками реабілітаційного процесу (лікарями, психологами, педагогами, пізніше – роботодавцями) представляють собою суб'єкт реабілітаційного процесу і будують інший бік комплексної системи реабілітації, роблячи її повноцінною, завершеною та самодостатньою. Нарешті, усі заходи як на державному, так і на місцевому рівні мають бути підпорядковані загальній меті, яка б відповідала проголошеним пріоритетам державної соціальної політики. Тому необхідна розробка єдиної Концепції комплексної реабілітації осіб з обмеженими можливостями здоров'я, вихідним пунктом якої є рання реабілітація дітей-інвалідів, а завершальним – їх гідна зайнятість і повна інтеграція у суспільство, набуття ними статусу повноцінних його членів.

Становлення та вдосконалення в нашій країні системи реабілітації та соціальної інтеграції осіб з обмеженими фізичними чи психічними можливостями потребує співпраці та серйозних зусиль з боку уряду, вчених, лікарів, психологів, педагогів, підприємців, громадських організацій, а також самих інвалідів та їх близьких. Адже перехід до нової форми мислення, пов'язаний з прийняттям демократичних та гуманістичних засад суспільних відносин, сприяє тому, що проблеми інвалідів перестають розглядатися суто з економічного або юридичного боку. Насамперед це проблеми соціального характеру, а отже проблеми усієї національної спільноти та навіть міжнародного співтовариства. Як зазначив у своєму інтерв'ю директор Інституту проблем медичної реабілітації, керівник реабілітаційного центру „Еліта” В. І. Козявкін, „ще з часів Київської Русі рівень інтелекту і моральності оцінювався ставленням до страждених” [2]. Це ставлення формує культурне та моральне лице суспільства, і таким чином впливає на соціальні відносини у цілому, відбиваючись на положенні та самопочутті кожного їх учасника.

#### Література

1. Звіт про НДР „Розробка механізму стимулювання створення робочих місць для соціально незахищених верств населення”.– НДІ праці та зайнятості населення Міністерства праці та НАН України, шифр 1.3.–2002.– С.77-129.
2. *Новикова Н.* Вирівняти можливості // Наша газета. – 2002, № 6 (147). – С.3.
3. *Семенюк М.* Європейський вибір // Соц. захист.-2003, № 7 (83).– С. 46-49.
4. *Юдіна О.* Соціальна реабілітація дітей-інвалідів – головна умова їхньої успішної інтеграції у суспільство // Соц. захист.–2002, № 6 (70).– С. 15-19.

Куліков Ю.М., Збрицька Т.П.

**РЕСТИТУЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО  
МЕХАНІЗМУ ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБИ У ФАХІВЦЯХ ІЗ  
ВИЩОЮ ОСВІТОЮ**

У представленій статті розглядається проблема, як у нестабільній економічній ситуації, за загального дефіциту робочих місць привести у відповідність зростаючі обсяги підготовки фахівців із потребою країни в працівниках високої кваліфікації, не допустити значного рівня безробіття серед випускників вищих навчальних закладів. Перед авторами статті встає питання про доцільність практичного використання визначення потреби у фахівцях із вищою освітою (ФВО), насамперед прогнозної. Вони пов'язують актуальність розв'язання проблеми з системним підходом, а саме зі створенням, а точніше – з реституцією механізму визначення потреби у ФВО. У статті визначені структура механізму, порядок і послідовність його реституції з урахуванням сучасних ринкових перетворень.

Позитивні тенденції, які намітились у економічному зростанні країни в останні роки, вимагають та одночасно створюють необхідні умови для докорінних змін у методичних підходах і їх реалізації щодо формування професійної структури висококваліфікованих фахівців відповідно до вимог ринку праці. Підготовка фахівців із вищою освітою (ФВО) згідно вимогам сучасного виробництва набуває основного значення у тій парадоксальній ситуації, коли при надмірній чисельності фахівців одночасно бракує спеціалістів окремих профілів, а іноді й більш високої кваліфікації. Так, за нашими даними та результатами аналізу НДІ праці у цілому по Україні щорічно реєструється у службі зайнятості чисельність випускників вищих навчальних закладів (ВНЗ) I-IV рівнів акредитації понад 35 тис.осіб. У той же час потреба у працівниках для заміщення вільних посад службовців на кінець кожного року складає з невеликими коливаннями біля 17 тис.осіб [1.С.134]. Однак найбільш вадливим наслідком відсутності визначення потреби у ФВО на всіх рівнях її регулювання є кон'юнктурний, а на окремі спеціальності ажіотажний попит. Відсутність моніторингу, а звідси – зворотних зв'язків, перекручена інформація на рівні зацікавленої відомчої реклами, приховане безробіття, працевлаштування у тіншовому секторі економіки при відсутності систематизованої профорієнтаційної роботи та обґрунтування потреби у ФВО привели до того, що навіть із державного замовлення йде підготовка фахівців по тих спеціальностях, які вже давно не знаходять попиту на ринку праці. Й коли орієнтування вищої школи на так звану "соціальну потребу" у ФВО не є по своєї ринкової суті вадливою, то гіпертрофована підготовка фахівців небезпечна для особи та суспільства у цілому.

Приділяючи належне актуальності проблеми визначення потреби у ФВО авторські колективи дослідників і окремі вчені (Грішнова О.В., Савченко В.А.,

Колешня Л.Г., Кір'ян Т. М., та ін.) у продовж 10 останніх років приділяють увагу до розв'язання цієї проблеми. Так, у 1992-1997 роках в Причорноморському філіалі НДІ праці Міністерства праці України (м. Одеса) з участю авторів цієї статті проводились дослідження по розробці методичних принципів та підходів, а також організаційно-економічного механізму з цієї проблеми. У подальшому, у 2002-2003 рр. ці роботи проводились у НДІ праці та зайнятості населення Мінпраці та НАН України під керівництвом професора Савченко В.А. за участю к.е.н. Колешні Л.Г. та інших співробітників у методологічному та методичному аспектах. Апробація цих методичних матеріалів проводилась на

підприємствах Одеської області та Залізничного району міста Києва [1- 2]. Не зважаючи, що ці дослідження проводились у різні періоди, у принципових моментах висновки залишилися ідентичними. Нажаль, перш за все, слідує констатувати, що у продовж останніх десяти років механізм визначення потреби у ФВО та реалізації її у суспільстві поступово руйнувався, не дивлячись на досвід минулих років, коли у радянські часи потреба у ФВО все ж визначалася. І хоча її розрахунки здійснювались тільки на рівні штатного та іноді балансово-го методів, це було достатнім для прогнозування потреби та формування на її підґрунті державних замовлень на підготовку ФВО. Існував і відповідний організаційно-економічний механізм. Що стосується теперішнього часу, то сьогодні підприємства згідно законодавчим нормам повинні щорічно у галузевому розрізі надавати інформацію про перспективну потребу на підготовку ФВО за державним замовленням. Але ця робота запроваджується у практику дуже пасивно. Короткострокова додаткова потреба роботодавцями не розраховується зовсім і державній службі зайнятості не представляється. Це пов'язано, насамперед з тим, що підприємства не зобов'язані здійснювати розробку балансового розрахунку додаткової потреби у ФВО. Тобто склалася така ситуація, коли робота з прогнозування та планування потреби у ФВО знаходиться на початковому стані, не враховуючи позитивних аспектів досвіду минулого та практики країн з розвинутою ринковою економікою.

Перед авторами статті встає питання про доцільність практичного використання визначення потреби у ФВО, насамперед прогнозної. Відсутність в Україні прогнозу у ФВО і механізму визначення потреби в них посилює розбалансованість ринку праці. Необхідність вирішення цієї проблеми витікає з гострої потреби у зниженні витрат державних коштів на надлишкове (незатребуване) навчання непотрібним спеціальностям, виходячи з ажіотажного попиту на них, зменшення втрат майбутніх періодів на перенавчання та ліквідування інших економічних негараздів. Тому на відміну від ряду дослідників, які цю проблему бачать лише у методологічному та методичному аспектах, автори статті пов'язують її рішення з системним підходом, а саме зі створенням, а точніше – з реституцією механізму визначення потреби у ФВО. Під реституцією (лат. *restitutio*) – поновлювання попереднього положення, ми маємо на увазі удосконалення з урахування ринкових питань, того організаційно – економічного механізму визначення потреби, який в Україні існував лише на початку 90-х років. Тим паче, що для досягнення цієї мети є всі необхідні й достатні передумови: законодавча база, методологічні та методичні напрацювання, органи державної влади, ринкові та громадські інститути.

Для реалізації такого найважливішого завдання потрібно: по-перше, розглядати визначення та прогнозування потреби у ФВО як неот'ємну складову, компонент цілісної системи забезпечення ефективної зайнятості ФВО, без якого удержання високого кінцевого результату неможливо. По-друге, створення організаційно-економічного механізму по своїй направленості повинно здійснюватися у такому порядку і послідовності: визначення органів які здійснюють державну політику в області підготовки, перепідготовки та зайнятості ФВО, їх взаємодію з ринковими та громадськими інституціональними структурами; вибір методичних підходів до методології та методики визначення та прогнозування потреби у ФВО, які враховували б особливості та стан ринкових відносин в країні, були нетрудомісними при достатній репрезентативності одержаних результатів; визначення джерел фінансування; обґрунтування змін в діюче законодавство, що обумовлюють реальність створення та дієздатність цього механізму. Найбільше вирішеним питанням у цьому переліку є достатність науково обґрунтованих методів обчислення потреби у ФВО. Цьому присвячені вже зазначені праці [1-2], які містять методологічні та методичні підхо-

ди до складання балансових розрахунків загальної та додаткової потреби у фахівцях із вищою освітою у розрізі спеціальностей, починаючи з підприємства, а далі – регіону, що дозволяє звести дані по країні. Цей напрям є достатньо перспективним і реальним, так як на рівні регіону можливо досягти того, що сьогодні найменше зроблено – плідної співпраці між держадміністраціями, ВНЗ, роботодавцями та представниками інтересів працівника. Цьому сприяє і той факт, що у теперішній час більшість випускників ВНЗ розподіляється у межах регіону де вони одержали освіту. Цей факт є істотним для ВНЗ при визначенні кількісного і якісного складу спеціалістів із орієнтацією на регіональні потреби, тобто на попит регіонального ринку праці.

Ми враховуємо, що визначення додаткової потреби у ФВО є обов'язковим для підприємств, організацій і установ. Воно повинно здійснюватися методом балансового розрахунку у розрізі спеціальностей на наступний і п'ятирічний період. Найбільш складним у вирішенні цієї проблеми, як враховують експерти, є відсутність відповідної бази даних. Але, вже сьогодні можливо, щоб працівники ДСЗ і головних управлінь праці і соціального захисту населення, економіки та управління освіти і науки, органів виконавчої влади, кадрових агентств ВНЗ використовували для цього вже існуючу базу даних: державної статистичної звітності, інформацію про перепис населення, державного фонду обов'язкового пенсійного страхування з персоніфікованого обліку, обстеження підприємств і домашніх господарств з питань зайнятості та безробіття. Слід у розрахунках, як орієнтир, враховувати балансові обстеження додаткової потреби у ФВО. Для визначення додаткової потреби у робітниках у загалі, у розрізі спеціальностей і освітньо-кваліфікаційного рівня необхідно поки що виділення у районних (міських) державних адміністраціях по одному працівнику і покласти початок реституції організаційно-економічного механізму визначення потреби у ФВО. Довгострокове прогнозування додаткової потреби має реальний сенс лише у розрізі видів діяльності. Розрахунки показують, що коефіцієнт ефективності, як відношення результату (економії від зниження витрат тільки державних коштів по держзамовленню на підготовку фахівця непотрібного ринку праці профілю до витрат на додаткову чисельність працівників які будуть розробляти балансові розрахунки потреби в загалі робітників у розрізі професій), дорівнює близько десятикратного розміру.

При роботі над цією статтею її автори бажають притягнути увагу державних службовців, робітників науки, діячів громадських організацій на дуже гостру необхідність розв'язання проблеми визначення потреби суспільства у ФВО шляхом створення відповідного механізму, а точніше – реституції організаційно-економічного механізму, який спочатку 90-их років вже існував в Україні. Залишається пристосувати його до інституціональних змін в економіці перехідного періоду. Необхідно переломити свідомість державних службовців, тому що посилення на відсутність статистичних даних, недбайливих роботодавців чи окремих робітників, трудомісткість розрахунків, несприятливу економічну ситуацію в країні та інше – не є виправданим. Цю роботу необхідно починати на якісно новому рівні чим скоріше, тим краще!!

#### Література

1. "Розробка методичних рекомендацій щодо визначення потреби у фахівцях із вищою освітою та їх підготовка у навчальних закладах", 2001-2002 рр. (перший етап, шифр 1.2.3. – 68 с., Апробація методичних рекомендацій щодо визначення загальної і додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою за спеціальностями відповідно до попиту регіональних ринків праці (на прикладі Залізничного району м. Києва. – С.133-147 (під керівництвом д.е.н., професора В.Савченко).
2. "Розробка методичних принципів і підходів щодо прогнозування потреби у фахівцях з вищою та середньою спеціальною освітою" Причорноморський філіал НДІ праці,

шифр 1.14. – УДК 658.3.01.– державна реєстрація №1093. – 1995.– 50 с. та “Разработка предложений по прогнозированию потребности обучении специалистов с высшим образованием с позиции потребности предприятий в кадрах. Причорноморський філіал НДІ праці, шифр 1.14. – УДК 658.3.01. – державна реєстрація №1073. – 1995. –105 с.

УДК 349.22: 331.9

**Лазор В.В.**

## **ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ВСЛЕДСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА С ИСПЫТАТЕЛЬНЫМ СРОКОМ**

Обосновываются правовые нормы по совершенствованию механизма рассмотрения трудовых споров, возникающих вследствие заключения трудового договора с испытательным сроком с целью динамичного и объективного их разрешения, а также вносятся предложения, направленные на превенцию возникновения трудовых споров данной категории.

Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан приобретает особое значение в условиях рыночных отношений, что актуализирует проблему разрешения трудовых споров, возникающих при заключении трудового договора.

Правовой защите трудовых прав граждан на стадии возникновения трудовых правоотношений посвящены работы Акоповой Е.М., Бойко Л., Жернакова В.В., Ереминой С.Н., Козак З.Я., Степанчикова Н.О., Шаповаловой О.В. и др. Однако, для обеспечения реализации конституционного права на труд в условиях рыночных отношений и эффективной занятости населения, различные аспекты трудовых споров, вытекающих из заключения трудового договора, нуждаются в дальнейшем научном исследовании.

Целью настоящей работы является обоснование предложений, направленных на динамичное и объективное разрешение трудовых споров, возникающих вследствие установления испытательного срока при заключении трудового договора, а также на превенцию данной категории трудовых споров.

Прием на работу с испытательным сроком есть заключение трудового договора с отменительным условием, которое состоит в том, что если в течение этого срока обнаружится несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, то он может быть уволен по ст.28 КЗоТ [1] в упрощенном порядке – без предварительного предупреждения, без согласования с профсоюзом, без выплаты выходного пособия. Установление испытательного срока способствует формированию работодателем эффективного кадрового состава на своем предприятии. При этом, наступление отменительного условия может повлечь только прекращение трудового договора, а не его недействительность. Поэтому определенное число трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора возникает в связи с установлением испытательного срока при его заключении.

В целом положение работника, принятого на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от правового положения других работников. Трудовое законодательство Украины устанавливает исчерпывающий перечень лиц, которым испытание при трудоустройстве не устанавливается [1, ч.3 ст.26, ст.184]. Если испытание было установлено для лица, которому по закону оно установлено быть не может, условие трудового договора об испытании

в силу ст.9 КЗоТ является недействительным. Таких работников нельзя уволить по статье 28 КЗоТ, что обеспечивает однозначность в разрешении трудовых споров, возникших по причине обжалования работником неудовлетворительного результата испытания в данном случае.

В соответствии с законодательством работник, как не выдержавший испытание, может быть уволен в любое время в течение испытательного срока. При этом за ним сохраняется право обжаловать такое увольнение, то есть инициировать трудовой спор по вопросу прекращения трудового договора. Считаем, что для обеспечения объективного разрешения судом трудовых споров подобного рода, целесообразно законодательно установить, что в данном случае бремя доказывания несоответствия работника выполняемой работе должно возлагаться на работодателя. Безусловно, по общему правилу именно истец должен приводить доводы в пользу своих притязаний, а ответчик – опровергать эти доводы, либо соглашаться с ними. Но специфика трудовых споров по вопросам отмены неудовлетворительной оценки испытания и восстановления работника на работе такова, что самому работнику доказать, что он справлялся с работой и привести реальные доказательства этого крайне затруднительно. В результате право на труд работников, находящихся на испытании, в настоящее время не защищено должным образом.

В то же время, исходя из части первой ст.28 КЗоТ, которая презюмирует положительную оценку испытания, если работник продолжает работать после истечения испытательного срока, считаем целесообразным установить и презумпцию правоты истца-работника при обжаловании результата испытания в суде. В случае возникновения данного трудового спора, суд для постановления справедливого решения, должен установить были ли у работодателя объективные основания для увольнения работника как не выдержавшего испытание. Поэтому будет вполне логичным и обоснованным, если обязанность предоставить суду такие доказательства будет возложена на работодателя-ответчика. При наличии предлагаемой правовой нормы суд сможет достаточно оперативно установить истину по делу и вынести обоснованное решение.

По действующему трудовому законодательству Украины работник, не выдержавший испытания, может быть уволен без предварительного предупреждения об этом. Целесообразность и гуманность указанного правового предписания вызывает сомнение. В условиях активно функционирующего рынка труда и растущей безработицы такой работник, по сути дела, может просто оказаться без средств к существованию. Кроме того, украинское законодательство никак не регламентирует порядок разъяснения работнику, почему он признан не выдержавшим испытания.

В силу сказанного, по нашему мнению, следует позаимствовать норму российского законодательства, в соответствии с которой при увольнении работника по результатам испытания он должен быть предупрежден об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для вынесения этому работнику неудовлетворительной оценки по результатам испытания [2, ст.71].

При наличии предлагаемой правовой нормы, во-первых, работнику будет предоставлена возможность заняться поиском нового места работы до прекращения существующих трудовых правоотношений. И, во-вторых, письменное разъяснение конкретных недостатков трудовой деятельности работника либо послужит превенцией обжалования работником результата испытания, либо будет способствовать более оперативному рассмотрению судом трудового спора по этому основанию.

На практике возникает вопрос о возможности установления испытания продолжительностью до шести месяцев при отсутствии в организации профессионального союза. В литературе существуют две точки зрения по этому поводу. Так, Аколова Е.М. полагает, что поскольку законодатель в принципе допускает установление шестимесячного испытания, постольку отсутствие профсоюза не может лишать работодателя этого права [3, с.56-57]. Напротив, Степанчиков Н.О. считает, что если в организации нет выборного профсоюзного органа, то испытательный срок для работников не может превышать трех месяцев [4, с.18].

Нам представляется, что на стадии становления рыночных отношений, которая наблюдается сейчас в Украине, нет необходимости предоставлять работодателю право даже с согласия работника, но без санкции профсоюза, увеличивать испытательный срок до шести месяцев. Действующая правовая норма однозначно устанавливает, что испытание продолжительностью до шести месяцев может устанавливаться с согласия соответствующего профсоюза [1, ч.1 ст.27]. Поэтому, считаем, при разрешении трудового спора в данном случае суд должен, прежде всего, установить соблюдение сторонами правовых предписаний относительно установления испытательного срока.

В случае обнаружения судом того факта, что испытательный срок был установлен продолжительностью более трех месяцев без согласия профсоюза, работник, если он проработал более трех месяцев, должен быть в безусловном порядке восстановлен на работе (без выяснения фактических обстоятельств его деятельности).

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующие выводы:

1. В спорах по вопросам прекращения трудового договора вследствие отрицательного результата испытания необходимо возложить бремя доказывания правомерности увольнения работника по данному основанию на работодателя-ответчика.

2. Целесообразно законодательно установить, что при увольнении работника как не выдержавшего испытания его следует предупредить об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием вынесения неудовлетворительной оценки по результатам испытания.

3. Следует нормативно предусмотреть, что в случае установления работнику испытательного срока более трех месяцев без согласия профсоюзного органа, работник, если он уже проработал более трех месяцев, подлежит безусловному восстановлению на работе без исследования судом фактических обстоятельств его деятельности.

#### Литература

1. Кодекс законов о труде // Право Украины. - 1996.- № 2-3.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.:«Юринформ», 2002. – 128 с.
2. Аколова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). – М., 1997. – 213 с.
3. Трудовое законодательство в вопросах и ответах / Сост. Степанчиков Н.О. – М., 1998. – 58 с.

**Лобза А.В.**

## **МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Стаття присвячена вирішенню актуальної проблеми удосконалення механізмів стимулювання праці в умовах перехідної економіки.

Визначені загальні закономірності системи стимулювання праці, а також сформульовані основні проблеми в механізмі стимулювання праці.

В статті проаналізовано та узагальнено існуючий позитивний досвід сучасних українських підприємств ВАТ „Дніпроенерго”, ВАТ „Укрграфіт”, визначені основні проблеми в механізмі стимулювання праці робітників на українських підприємствах.

Важливу роль в економічному розвитку країни, у процвітанні національної економіки України відіграє організація стимулювання праці працівників підприємств, організацій. У вітчизняній економічній літературі, літературі по менеджменту й економіці праці існує ряд окремих публікацій і масштабних робіт із вивчення і розгляду питання стимулювання персоналу підприємств, організацій. Найбільш повно питання стимулювання учасників трудового процесу висвітлені в роботах А.С.Афоніна, Д.П.Богині, І.К.Бондаря, А.А.Бугуцького, Н.А.Волгіна, А.В.Калини, М.И.Карліна, Ю.П.Кокіна, А.М.Колота, Т.А. Костішиної, Р.А.Яковлева, інших економістів.

У західній економічній літературі існують відомості по сучасних формах стимулювання працівників, але вони розрізнені, відбивають специфіку окремих країн і не можуть бути застосовні в чистому вигляді до української економіки.

На сьогоднішній день у головних європейських фірмах стимулювання персоналу розглядається як елемент загальної системи роботи з персоналом. Цей підхід припускає, що людський чинник є одним із визначальних в успіху організації в умовах конкурентної боротьби на ринку.

Для роботодавця люди є найбільше цінним ресурсом, тому що саме вони можуть постійно удосконалюватися. Відповідно, вміло керуючи людьми і постійно удосконалюючи організацію виробництва, можна домогтися росту продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, і, відповідно, збільшити прибуток. Тому роботодавець повинний добре розбиратися в людях, знати їхні переваги і хиби, мотиви, що спонукають їх до праці. Добре знання мотивів праці учасників трудового процесу - запорука створення більш досконалої системи стимулювання працівників.

Система стимулювання працівників, що діяла раніше, припинила своє існування як єдина взаємоузгоджена система, а реформа в оплаті праці призвела до втрати заробітною платою її стимулюючої функції і перетворила її в соціальну виплату, слабко пов'язану з кількістю і якістю, і, відповідно, із результатами праці.

З розвитком соціальних відношень у суспільстві змінюються і потреби працівників. У сучасній економіці, крім матеріального чинника, велике значення мають моральні стимули і соціальні пільги. Еволюціонують і матеріальні форми стимулювання персоналу. У матеріальній винагороді збільшується частка виплат за результатами господарської діяльності підприємства, більше значення приділяється розвитку в учасників трудового процесу корпоративно-го мислення, розвивається система соціальних пільг.

Стимулювання виробничого персоналу на підприємстві тісно пов'язано з організацією і нормуванням праці, які забезпечують чітке визначення кола трудових обов'язків працівника, і ті якісні та кількісні результати праці, що від нього потребуються.

У той же час в умовах трансформації, реформування і становлення нової економіки в Україні, в умовах створення нових форм виробничих відношень, необхідний комплексний підхід до оцінки впливу стимулювання на ефективність праці персоналу і відносини між роботодавцем і працівниками.

Під впливом сучасних теорій мотивації в провідних фірмах у даний час склалася нова філософія керування персоналом. У ній знайшли відбиток як традиційні, так і (особливо) нетрадиційні підходи до впливу на поведінку людей, їхні інтереси. У їхній основі лежать нетрадиційні підходи до посилення мотивації трудової діяльності. З урахуванням змістовних і процесуальних теорій мотивації, на основі моніторингу динаміки потреб, інтересів, трудових спрямувань, мотиваційного потенціалу працівників прогресивні підприємства, організації розробляють і використовують цілу систему форм і методів активізації трудової поведінки. Продумані системи матеріальних стимулів базуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої роботи і життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом об'єднання матеріальної зацікавленості персоналу і продуктивності його праці. До загальних закономірностей цих систем відносять:

- відсутність шаблонного мислення в керівників, менеджерів нової форми, повну самостійність у прийнятті рішень і експерименті, що обмежуються лише економічною доцільністю;
- розгляд нормування праці як засобу організації трудової діяльності, що сприяє забезпеченню визначених рівнів можливостей для учасників трудового процесу;
- зацікавленість керівництва підприємства в зростанні матеріального добробуту співробітників, підвищенні якості трудового життя, сприятливій перспективі всіх працівників;
- врахування вилучення років на даному підприємстві або в галузі як чинника відданості працівника організації;
- переорієнтування керівництва організацій у сфері стимулювання праці з кількісних на перевагу якісних показників діяльності;
- індивідуалізацію прибутків на основі чіткого урахування особистого внеску кожного працівника в успішний розвиток діяльності організації в цілому;
- використання нематеріальних методів стимулювання праці з урахуванням внеску працівників у розвиток підприємства і кінцеві результати його діяльності;
- урахування не тільки рівня кваліфікації і майстерності співробітника, але і його творчий підхід до виконання виробничого завдання, самовдосконалення;
- чітко виражені переваги в оплаті розумової праці над фізичною.

Системи оплати праці працівників базуються на визначених показниках: рівні фахової кваліфікації, обсязі виконуваних робіт, складності функцій і мірі відповідальності, часу виконання роботи, тривалості операцій, вилученні років і т.ін.

Проте будь-яка система оплати праці повинна створювати в працівників почуття впевненості і захищеності. Необхідно, щоб працівники зосереджувались на виконанні поставлених перед ними задач, не відволікаючись на те, як прокормити й одягти сім'ю, забезпечити її житлом. Ці задачі повинні вирішу-

вати гарантована частина заробітної плати. У той же час додаткові засоби стимулювання й мотивації покликані активно впливати на підвищення ефективності виконання роботи.

З метою забезпечення зацікавленості робітників у результатах праці, дотримання планових пропорцій, чіткої роботи в заданому режимі на підприємствах розробляються різноманітні системи, що забезпечують дотримання сутності стимулювання робітників, що полягає в наступному:

стимулювання високих трудових показників робітника;

формування визначеної лінії трудової поведінки робітника, спрямованої на процвітання організації;

спонукування робітника до найбільш повного використання свого фізичного і розумового потенціалу в процесі здійснення покладених на нього обов'язків.

Проте основними проблемами в механізмі стимулювання праці робітників на українських підприємствах є:

недостатня гнучкість механізму формування оплати праці, його нездатність реагувати і, відповідно, враховувати зміни в ефективності і якості праці окремого робітника;

відсутність якоїсь оцінки або використання необ'єктивної оцінки індивідуальних трудових показників робітників;

відсутність обґрунтованого ув'язування оплати праці різноманітних категорій робітників підприємств із результатами їхньої діяльності і кінцевими результатами роботи підприємства в цілому;

незадовільне відношення персоналу до розміру оплати його праці і до існуючої системи оплати.

У сучасних умовах в організаціях і на підприємствах України багато в чому втрачені стимули до праці. При створенні системи стимулювання на підприємстві в основу її створення повинні бути покладені домінуючі над іншими типи трудових мотивацій. У сьогоднішній українській економіці це, насамперед, матеріальний чинник як засіб для існування. Саме на цьому і повинна будуватися система стимулювання: легко змінюватися стосовно різних категорій персоналу; забезпечувати правильну оплату праці відповідно до його ефективності і якості; враховувати всі нематеріальні стимули до якісної й ефективної праці.

При стимулюванні персоналу потрібний індивідуальний підхід на підприємствах різних форм власності як до робітників різного соціального і посадового статусу, так і до окремих робітників у межах різноманітних груп.

Прикладом найбільш повної відповідності сучасним умовам стимулювання праці персоналу є система, розроблена спеціалістами української компанії «Інтертайп», де вже положенням про кадровий менеджмент організації передбачені основні правила мотивації і стимулювання персоналу. Реалізація цих декларованих правил здійснюється через систему стимулюючих і мотиваційних впливів: уведення плати за будь-яку раціоналізаторську пропозицію; преміювання часом; уведення системи З.Г.Р. (зрушений графік роботи); спеціальна програма по підвищенню іміджу фірми; програма, що передбачає підтримку і заохочення ведення здорового способу життя співробітників у будь-якому його прояві, інші заходи.

На більшості українських підприємств сьогодні використовуються індивідуальні, розроблені для даного конкретного підприємства системи оплати праці, закріплені, як правило, у колективних договорах. Так, ВАТ «Дніпроенерго» установлює систему оплати праці за фактично відпрацьований час, що базується на суміщенні фіксованої (базової) тарифної системи (основна заробітна плата, доплати, надлишки, гарантії і компенсації, передбачені законо-

давством) і гнучкої стимулюючої системи (премії, винагороди за підсумками року, інші грошові і матеріальні виплати, установлені внутрішніми положеннями). Причому, положенням про преміювання передбачені механізми стимулювання учасників трудового процесу, де визначені показники, по яких здійснюється винагорода персоналу за надійність роботи устаткування, виконання основних техніко-економічних показників, економію паливно-енергетичних ресурсів, достроковий пуск енергоблоків після ремонту і реконструкції, поліпшення кінцевих результатів господарської діяльності і т.п. у межах коштів на оплату праці за рахунок собівартості. Розмір премії диференціюється по посадах і професіям з урахуванням відповідальності і напруженості праці. Позитивно те, що існує і система санкцій, яка дозволяє диференційовано підходити і до зменшення розмірів премії або навіть позбавлення такої для робітників, що припустилися браку або зриву плану.

Система стимулювання праці учасників трудового процесу у ВАТ «Укрграфіт» будується на попередній щомісячній оцінці діяльності всіх категорій робітників. Для оцінки створюються комісії, «гуртки якості» або групи по поліпшенню процесів. Ці структури щомісяця розглядають результати роботи і здійснюють оцінку діяльності персоналу, розподіляють розрахунковий фонд премії з урахуванням внеску конкретного робітника (з обов'язковою вказівкою у відомості відсотка збільшення або зниження премії в порівнянні з розрахунковим розміром). Позитивним є те, що система стимулювання праці ВАТ «Укрграфіт» постійно аналізується. У аналітичних звітах відзначаються позитивні і негативні сторони системи, пропонуються конкретні шляхи її удосконалювання. За результатами аналітичних матеріалів розробляються заходи, спрямовані на усунення недоліків.

Існуючі системи стимулювання праці учасників трудового процесу на українських підприємствах, безумовно, не досконалі, проте, пошук механізмів здійснення такої діяльності свідчить про розуміння керівництвом актуальності проблеми і пошуку шляхів досягнення відповідних результатів.

Розроблювальні на підприємствах системи преміювання дозволяють у значній мірі підвищувати ефективність виробництва, результативність праці кожного робітника на його робочому місці, що у свою чергу, забезпечує взаємозв'язок оплати праці з ефективністю виробництва.

УДК 658

**Лукьянченко Н.Д., Шилец Е.С.**

### **СИСТЕМА АКТИВНОГО ОВЛАДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬЮ И ЕЕ ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ**

В статье изложены основные недостатки современной подготовки специалистов в вузах Украины. Разработаны основные методологические принципы активного овладения специальностью. Предложена технология обучения, которая базируется на системе активного усвоения и обеспечивает переход от репродуктивного типа познавательной деятельности к продуктивно-творческой. Рассмотрены активные методы обучения, такие как деловые игры, работа в команде. Изложен опыт развитых стран мира по вопросу подготовки специалистов.

Становление украинского государства, утверждение цивилизованных норм общественной жизни, интеграция в мировое содружество невозможно

без высококвалифицированных специалистов и управленческих кадров новой формации, которые бы объединяли высокий профессионализм и компетентность в вопросах умелого использования персонала и живого труда.

Основной целью при подготовке специалистов нового типа является формирование у них научного мировоззрения по проблемам отношения к труду, поиск и привитие знаний по предпринимательской деятельности, умение участвовать в управлении производством.

Основной недостаток и проблема современного образования в том, что оно все требующиеся знания и умения пытается передавать в готовом виде. Получив эти познавательные, добытые упорным трудом предыдущих поколений ценности, студент «доносит» их до экзамена, сдает (не только в переносном, а часто и в прямом смысле) и необремененный лишним грузом знаний, переходит на следующий курс и готов в освободившиеся емкости памяти получать новые порции «знаний и умений». Анализ проведенных в Украине исследований и публикаций показывает, что этому вопросу уделяется недостаточно внимания. Не решены методологические и методические проблемы оптимизации подготовки специалистов.

В связи с этим, целью данной статьи является разработка основных направлений активизации учебного процесса, изменение методов обучения специалистов в высшей школе.

Основная идея предлагаемой системы активного овладения специальностью заключается в том, чтобы студент, сформулировав в начале обучения вместе с преподавателем масштабную учебную цель на длительный период обучения (3 – 5 лет), самостоятельно добивался ее осуществления. Задача преподавателей, кафедр, вуза – создание такой учебно-методической среды, находясь в которой каждый студент смог бы достичь поставленной цели в отведенное время с заданным качеством. Не преподаватель ведет студента к поставленной цели, а студент, опираясь на помощь преподавателя самостоятельно и активно добивается поставленной цели.

Основными методологическими принципами системы активного овладения специальностью по нашему мнению являются следующие:

1. Целенаправленность подготовки: студенты учатся только тому, ради чего они поступили в университет – специальности, имея ввиду не только ее узкопрофессиональную сторону, но и широкий кругозор и культуру, гуманитарную, фундаментальную и профессионально-ориентированную подготовку. Методическим ядром данной системы является модель профессиональной среды, в которой предстоит работать будущему специалисту.

2. Опережающее обучение специальности и ее фундаментализация: изучать специальность с 1-го курса с тем, чтобы как можно раньше и полнее детально ознакомить будущих специалистов с основами и спецификой будущей профессии, возбудить интерес к овладению ею, показать не только романтику, но и ее сложность.

3. Самостоятельность и активность студентов в овладении специальностью: студент, точнее его профессиональная потребность, становится основным двигателем познавательного процесса. Лекции, деловые игры, практические упражнения, тренинги, широкое использование активных форм обучения, приближающих учебный процесс к организационно-производственным ситуациям – все это в помощь самостоятельно и активно работающему студенту.

4. Индивидуализация и адаптивность обучения: студент учится только тому, что он не знает, не умеет; используются такие методы и средства овладения специальностью, которые для студентов в данных условиях являются наиболее продуктивными.

5. Самостоятельная творческая работа с реальными (целостными) задачами и проблемами больших масштабов и повышенной сложности: дать студентам импульсы для самосовершенствования, непрерывной работой над собой с помощью современных методов личностного развития, самоменеджмента. Известно, что если у человека в юном возрасте не выработалась привычка критически анализировать свое поведение и усваивать его лучшие образцы, то в дальнейшей работе компенсировать это очень сложно.

Современная технология обучения должна базироваться на системе активного усвоения и обеспечивать переход от репродуктивного типа преподавательской деятельности к продуктивно-творческому. Эффективность технологии существенно зависит от того, насколько широкими будут возможности выбора средств, методов и форм обучения. Для решения этой проблемы необходимо разработать организационно-методическую систему, которая бы создала благоприятную дидактическую среду и представила бы в распоряжение студентов широкий спектр возможного выбора: учебники, опорные проблемно-тематические конспекты, банк типовых проблемных ситуаций и деловых игр, единую систему методического обеспечения комплексной компьютеризации учебного процесса.

Исходя из анализа современных публикаций, в процессе преподавания является целесообразным использовать такой метод обучения, как работа в команде. Его суть состоит в получении членами группы одной, общей задачи, которую они решают совместно. Общее задание лучше делать прикладным, имеющим выходы на практику. Метод работы в команде может включать и предварительную внеаудиторную совместную работу, коллективную подготовку реферата, проекта (задания) по производственной практике, курсовой работы и т.д. В этом случае обязательно коллективное представление (защита) выполненного задания.

При использовании метода работы в команде очень важно, чтобы полученный результат являлся итогом коллективного творчества, группового сотрудничества, чтобы каждый член группы внес в общее дело свой вклад. Этот метод обучения в настоящее время явно недооценивается. В странах же Запада, и особенно в Японии, он используется достаточно широко и плодотворно. С его помощью в процессе обучения достигаются очень высокие результаты [1].

Одним из наиболее эффективных методов обучения является деловая игра. Исследователи установили, что при лекционной подаче материала усваивается не более 20 процентов информации, в то время как в деловой игре – около 90 [2]. В современном обучении необходимо серьезно заняться разработкой методического обеспечения игры. В игре студенты анализируют ситуацию, принимают и обсуждают решения, а также вступают между собой в определенные отношения, которые могут носить характер соперничества, взаимодействия или состязания. В деловой игре процесс выработки решений происходит в условиях поэтапного, многошагового уточнения необходимых факторов, анализа информации, поступающей дополнительно и вырабатываемой в ходе игры.

Активные методы обучения являются основными в овладении специальностью. Они ставят студентов в условия, когда они не могут оставаться пассивными, а имеют реальные возможности обмениваться знаниями и опытом в ходе творческой дискуссии. Подобные методы обучения приучают к исследованию и оценке информации, обработке ее источников, классификации, определению информационной потребности, созданию справочно-информационных фондов; учат принимать решения в условиях неопределенности или на основе неполной информации, выбирать критерии и находить по ним оп-

тимальные решения; развивают способности ставить проблему, находить причины явлений, устанавливая зависимость между причинами и следствиями, формировать аналитическое мышление и умение ясно и убедительно излагать свою точку зрения, сокращать путь от получения теоретических знаний до их практического применения [3].

Заслуживает внимания опыт развитых стран мира, в частности США, по вопросу активного овладения специальностью. Содержание высшего образования там определяется при активном участии представителей делового мира с учетом конкретных потребностей производства. Повышению качества подготовки специалистов способствует и система ротации профессорско-преподавательского состава (работа в университете, затем в фирме или государственном учреждении и снова в университете). Это позволяет преподавателям вузов хорошо изучить требования к молодым специалистам, вносить коррективы в содержание обучения, формы и методы передачи теоретических знаний и практических навыков. Такая система позволяет преподавателям работать в качестве консультантов промышленных фирм, научно-исследовательских фондов, государственных учреждений.

Таким образом, для повышения качества подготовки специалистов в вузах Украины требуется дальнейшая разработка методов активизации овладения специальностью, а в перспективе их внедрение в учебный процесс.

#### Литература

1. *Пугачев В.П.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 285 с.
2. *Платонов В.Я.* Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник. – М.: Профиздат, 1991. – 192 с.
3. *Пушкарев Н.Ф. и др.* Практикум по кадровому менеджменту: Учебн. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 160 с.

УДК 331.2:658

**Макаренко Я. В.**

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОМПАНИИ МАСТЕР ФУДС**

Данная статья посвящена вопросам разработки системы оплаты труда для отдела работников в конкретной компании, мотивации и стимулированию труда на практике.

Персонал является важнейшим экономическим ресурсом фирмы, источником ее доходов, фактором обеспечения конкурентоспособности и процветания. Именно из этих принципов исходит современная концепция управления персоналом. Поэтому фирма должна активно способствовать увеличению ценности персонала, гарантируя сотрудникам занятость, высокий уровень жизни и возможности профессионального роста. Правило современного менеджмента: «Делается то, и делается именно так, как вознаграждается. Работники всех уровней – от руководителя до вахтера – ведут себя в соответствии с действующей системой вознаграждения. Важной помехой в достижении результатов является огромное несоответствие между поведением, которое требуется, и поведением, которое вознаграждается» [2 с.49, 98, 126].

Цель данной статьи – это разработка системы оплаты труда в компании для отдела работников, такой системы, которая более всего отвечала бы со-

временным условиям. Необходимо понимать важность оплаты труда, ее значимость не только для каждого конкретного работника, но и для компаний, всего государства. Повышение эффективности оплаты труда возможно лишь совместно с развитием и совершенствованием всех сфер деятельности компаний.

Американские специалисты исходят из того, что все методы стимулирования труда можно разделить на 2 категории:

- поддерживающие престиж организации;
- стимулирующие высокую производительность и качество труда.

Стимулы первой категории обеспечивают подбор и закрепление наиболее квалифицированных кадров. К ним можно отнести наличие дополнительных форм оплаты труда, таких как:

- отчисления в пенсионный фонд;
- страховые и больничные кассы;
- право приобретения акций фирмы на льготных условиях, которые обычно предоставляются при условии выслуги не менее 1 года;
- участие в прибылях;
- более высокий уровень оплаты труда.

Стимулы второй категории поддерживают высокий уровень отдачи труда; к ним относятся:

- все виды премирования в форме как прямых денежных выплат, так и отчислений;
- повышение заработной платы;
- продвижение по службе;
- все виды морального стимулирования.

При выборе меры поощрения, прежде всего, следует учесть специфическое воздействие каждой формы поощрения на дальнейшее поведение работника и на реакцию его коллег, которым, естественно, станет известно о поощрительной выплате. Нужно принять во внимание и то, насколько устойчивы полученные работником результаты, есть ли возможность их достижения другими работниками, а также благодаря каким качествам эти результаты стали возможны. Наконец, надо знать, что предпочтет сам работник [1 с.215]. Если о поощрении заранее известно работнику, то это позволит ему целенаправленно использовать свою материальную заинтересованность, индивидуально или вместе с другими добиваться того уровня заработка, который его (их) устраивает.

С учетом конкретных задач условия премирования могут быть нацелены на поддержание уже достигнутого уровня либо на дальнейшее улучшение исходного условия премирования (перевыполнение задания, повышение уровня по сравнению с базой, рост (прирост) по сравнению с предыдущим периодом) [1 с. 216-221].

Даже при беглом взгляде на перечень стимулирующих доплат и надбавок видно, что значительная их часть предназначена для интенсификации труда работников в пределах рабочего дня и представляет собой одну из форм денежной компенсации трудовых затрат.

Уровень оплаты труда должен исходить из следующих факторов:

- стоимость жизни;
- необходимости индексации;
- возможностей фирмы;
- уровня заработной платы работников аналогичных профессий на рынке труда;
- производительности труда персонала.

В 1911 году Фрэнк Си Марс и его супруга Этель начали делать и продавать разнообразные виды шоколадок с начинкой из их дома в Такоме, Штат Вашингтон США. Это начинание привело к открытию их первой фабрики – Марс Кэнди Фэктори Инк., на которой работало 125 человек. В 1930 году покупателям был представлен батончик Сникерс, который напоминал Сникерс, продающийся сегодня, тогда он стоил 5 центов. В 1939 году начат выпуск еды для кошек Китикэт. В 1942 году разработан способ упрощенного приготовления риса для военных подразделений в тропических условиях, впоследствии ставшего известным как Анкл Бенс. В 1950 году на конфетах M&M напечатана буква «М» для устранения подделок, покупатели, таким образом, знали, что им продают «настоящий товар». В 1960 году Марс изобрел и представил на суд покупателей новый вид продукции из картофеля, названный Чиплс. Марс развивает производство аппаратов по распознаванию монет – в 1969 году и новую систему в области продажи напитков в автоматах – в 1973 году. M&M и Сникерс являются «Официальной закуской на Олимпийских играх» в 1984 году. Марс стал единственным во всем мире спонсором Олимпийских игр 1992 года. В 1991 году начат выпуск еды для собак Педигри. Мастер Фудс Центральная Европа (MFCE), созданная в 1990 году компанией Марс, открывает новый офис в столице России Москве в 1991 году.

В 1994 году корпорация Марс развивает бизнес по 12 регионам СНГ, в том числе и в Украине. В Украине компания называется Мастер Фудс and FM. Продукция, производимая компанией, продается в 120 странах мира, в 58 странах имеется представительство компании.

В компании Мастер Фудс необходимо установить повременно-премиальную систему оплаты труда для отдела мерчандайзеров. Премирование применяется для улучшения производственных показателей. Повременно-премиальной системой заработной платы называется простая повременная система, дополненная премированием за выполнение количественных и качественных показателей работы. Сущность этой системы заключается в том, что в заработную плату работника сверх оклада за фактически отработанное время включаются премии за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям. Причитающаяся премия при повременно-премиальной системе рассчитывается по формуле:

$$P_n = Z_{нов.} / 100 * D_n, \quad (1.1)$$

где  $P_n$  - сумма премии, причитающейся работнику, грн. и коп.;

$Z_{нов.}$  - заработок работника по тарифной ставке или должностному окладу за отработанное в расчетном периоде время, грн. и коп.;

$D_n$  - размер премии за расчетный период по действующему на предприятии премиальному положению, в процентах к заработку работника.

Мерчандайзинг (от английского merchandise – товар, merchandising – искусство торговать) – это комплекс мероприятий, производимых в торговом зале и направленных на продвижение того иного товара, марки, вида или упаковки. Согласно исследованиям, 2/3 покупок потребители совершают, стоя перед прилавком торгового зала, т.е. импульсивно. В увеличении импульсных покупок реклама составляет 17%, мерчандайзинг – 50%, совет продавца – 20%, цена – 3%... Повременная форма устанавливается, когда: требуется выполнение полного объема работ с предполагаемым качеством, невозможно нормирование труда, существует возможность контроля хода работы и результатов труда, существует чувство патриотизма персонала компании, уровень мотивации к труду ниже среднего, значит нужно поощрение.

Проведенные нами исследования показали, что премии можно устанавливать за качественное и своевременное изготовление оборудования – 3% за 10 единиц оборудования. В таком случае понизится процент брака, который рассчитывается по формуле [3 с. 212]:

$$B_{\text{бр}} = B_{\%} + \frac{D}{2}, \quad (1.2)$$

где  $B_{\text{бр}}$  - обобщенный показатель брака;

$B_{\%}$  - процент брака;

$D$  - процент доделок.

Премии также необходимы за установку определенных видов оборудования, а также за предлагаемые новинки – 5%. Правильной была бы установка таких процентов в зависимости от приращения прибыли, если исходить из приведенных выше результатов исследований о том, что повышение импульсных покупок на 50% зависит от мерчандайзинга. Тогда величина премий будет различной, и каждый работник будет кровно заинтересован в их повышении, а, следовательно, и в процветании компании.

При поступлении на работу новых работников можно устанавливать заработную плату несколько ниже, например на 50 гривен, чем у уже работающих в компании работников с повышением через 6 месяцев до общепринятого уровня. Это создаст некоторое стимулирование труда, будет возможность роста, обеспечит хотя бы некоторую справедливость оплаты для более опытных работников. Вообще, повышение заработной платы после определенного количества времени работы на компанию необходимо для снижения текучести кадров. Следовательно, работник должен обязательно знать о повышении оплаты. Об уровне текучести кадров свидетельствует частный коэффициент текучести [5 с. 176-177]:

$$K_{\text{м.ч.}} = \frac{K_y}{K} * 100\%, \quad (1.3)$$

где  $K_{\text{м.ч.}}$  - частный коэффициент текучести;

$K_y$  - количество уволенных работников;

$K$  - количество работающих работников.

Наблюдения показали, что за 2001 – 2002 годы  $K_{\text{м.ч.}} = \frac{2}{5} * 100\% = 40\%$

- это свидетельствует о повышенной текучести.

Большую популярность завоевали премии за выходы на работу (посещаемость), выплачиваемые квалифицированным работникам, в которых заинтересована фирма, ведь невыхода на работу влекут за собой огромные материальные потери. В компании «Марс инк.» все служащие, включая президента компании, получают еженедельную 10% надбавку за отсутствие опозданий на работу [3 с. 20-21].

Депремирование может устанавливаться за несвоевременное, ненадлежащее выполнение своих обязанностей, требований руководства. Оно не может быть большим, чем размер выплачиваемых премий.

Работник может согласиться на более высокий или более низкий уровень заработной платы и соответственно на определенный уровень отчислений в пенсионный фонд или получение больничной страховки или (и) гибкий

режим рабочего времени. Могут быть предложены иная организация рабочего времени: деление рабочего места между двумя работниками и (или) выбор рабочего места (конкретного вида работы).

В американских корпорациях используются все возможные поводы для морального поощрения своих работников: выпускается огромное количество отличительных знаков, эмблем, медалей; принято присуждать самые разнообразные призы. Считается, что ни один случай отлично выполненной работы не может и не должен быть упущен администрацией для морального поощрения работника. Необходимо отдавать себе отчет в том, какую пользу приносят прямые контакты высших руководителей с подчиненными вне служебных помещений: на площадке для игр, в плавательном бассейне. Исследования показывают, что моральное стимулирование и создание непринужденной обстановки не требуют почти никаких затрат, однако делают весомую прибавку к выработке

Можно сказать, что делаясь с работниками частью своей прибыли, предприятие экономит больше, чем могло бы потерять из-за прогулов, текучести кадров, ненадлежащего отношения к труду. Пересмотр системы премирования и методов стимулирования с одной стороны, заинтересовывает работников в эффективном труде, а с другой – будет способствовать закреплению на предприятии тех, кто хочет и умеет работать, что соответствует принципам компании Марс.

Существуют доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (отдаленностью, неопределенностью объекта работы и т.п.). Они предусмотрены за: часы переработки сверх нормального рабочего времени, работу в условиях ненормированного рабочего дня (в случаях, предусмотренных законодательством)[1 с.245-246].

Получение человеком достойной заработной платы обеспечивает удовлетворение не только материальных потребностей, но и означает, что труд достоин оцениваться, а усилия работника признаются. Заработная плата является свидетельством общественного признания работника, в определенной мере показателем его статуса. Занижение заработной платы вызывает у человека чувство неполноценности, ненужности трудовых затрат, воспринимается как неуважение к себе. Однако на практике оплата не лишена уравниловки, ведь системы оценивания еще недостаточно разрабатываются и практически мало применяются. Мотивация в комплексе – это важнейший фактор привлечения рабочей силы высшего качества, сохранения самых ценных кадров.

Предложенная система оплаты труда будет стимулировать к более качественному, добросовестному, высокопроизводительному труду. В дальнейшем необходимо будет вносить некоторые коррективы, т.к. всякая система оплаты труда остается действенной и мотивирует персонал не более 0,5 – 1 года.

Заработная плата служит самым действенным рычагом активизации трудового потенциала человека. Она занимает одно из первых мест в иерархии мотивов к труду. В конкурентной борьбе, которая уже не за горами, выживут лишь те предприятия, для которых мотивация трудящихся будет не теорией, а практикой, делом номер один в повседневных заботах.

#### Литература

1. *Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р. А.* Экономика труда – М.: Финстатинформ, 1999 – 431 с.
2. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення – К.: Праця, 1997 – 192 с.

3. Рыночные модели оплаты труда / Под ред. В.Н. Гончарова – Харьков: Основа, 2000 - 247 с.
4. Уманский А. М. Основы экономики труда и управления трудовыми ресурсами – Луганск: ИПО, 2000 – 244 с.
5. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента – К.: МАУП, 1999 – 288с.
6. Червінська Л. Ринок праці та заробітна плата // Економіка. Фінанси. Право. – 2001 - №10 – с. 3-6

УДК У9.21

**Максимов В.В.**

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Рассматриваются фазы процесса воспроизводства трудового потенциала и его особенности на региональном уровне. Предлагается вариант стоимостной оценки трудовых ресурсов на основе «затратного» и «результатного» методов.

В условиях формирования рыночных отношений увеличивается роль человеческого фактора посредством участия в повышении эффективности производства, обеспечения высокого качества продукции при современных технологиях и уровне техники, усиливается значение интеллектуализации труда.

Основой концепции повышения эффективности использования трудового потенциала региона является экономическая оценка ресурсов труда с учётом изменения их количественных и качественных характеристик. В решении данной проблемы необходимо выделить такие ключевые моменты, как определение объекта и содержания оценки, выявление факторов, влияющих на экономическую оценку, разработка методов оценки и системы показателей, отражающих процессы воспроизводства и реализации трудового потенциала.

Процесс воспроизводства трудового потенциала включает следующие фазы: формирование трудового потенциала в его определённом количественном и качественном состоянии; распределение по основным сферам и отраслям общественного производства региона; использование или реализация в соответствии с потребностями развития региона.

Воспроизводство трудового потенциала можно рассматривать как воспроизводство его структурных элементов и взаимосвязей между ними. Особенность этого процесса состоит в том, что все фазы воспроизводственного цикла непосредственно связаны с развитием региона. Территориальные факторы определяют воспроизводство количественных и качественных характеристик трудового потенциала на всех фазах его воспроизводственного цикла.

В условиях перехода экономики к рыночным отношениям меняется содержательный аспект взаимосвязанных фаз воспроизводства трудового потенциала. Так, в фазе формирования трудового потенциала снижается роль факторов, влияющих на количественную его составляющую и повышается значение условий, обеспечивающих качественную его сторону (образование, интеллектуализацию труда, здравоохранение и т.д.). В фазе распределения происходит перемещение трудовых ресурсов в те области деятельности, где обеспечивается максимальная эффективность их использования. При этом регулятором распределения и перераспределения рабочей силы в пределах региона в большей степени являются рыночные отношения, хотя не снижается значение централизованного управления этими процессами с использова-

нием экономических методов. Воспроизводство трудового потенциала неразрывно связано с воспроизводством общественного продукта, хотя эти процессы и не тождественны друг другу.

По аналогии с воспроизводством материального продукта воспроизводство трудового потенциала в теоретическом плане можно трактовать как процесс воспроизводства специфического продукта общества в виде взаимодействия отдельных фаз: производства (формирования), распределения и потребления (использования).

На фазе производства осуществляется процесс формирования трудового потенциала в результате смены последовательных поколений трудоспособного населения и этапов жизненного цикла человека, на которых осуществляется его систематическое восстановление в результате потребления различных материальных и духовных благ. Эта фаза не только реализует процесс демографического и социально-психологического воспроизводства трудового потенциала, но и служит необходимой предпосылкой для осуществления следующего цикла его воспроизводства. Механизм производства трудового потенциала реализуется также через обмен как деятельность индивидов по воссозданию физических носителей трудового потенциала, его качественных и количественных (территориальных) структур. Эта фаза воспроизводства в каждый конкретный момент времени характеризуется совокупным уровнем физических и духовных способностей реального населения, необходимых для осуществления трудовой деятельности.

Фаза распределения характеризует процесс адаптации трудового потенциала к различным видам деятельности и конкретному рабочему месту. Фаза потребления отражает процесс использования трудового потенциала в предметной трудовой деятельности.

Следует отметить, что в процессе потребления уже сформированного трудового потенциала происходит его поддержание и развитие, но не формирование. Другая особенность воспроизводства трудового потенциала заключается в том, что каждая фаза цикла представлена людьми, которые относятся к различным поколениям. Так, на данный момент времени в фазе формирования трудового потенциала в качестве его носителей являются люди последующего поколения, а в фазе использования – предыдущего поколения.

Необходимо различать:

- совокупный трудовой потенциал – как общую меру всех возможностей, необходимых для трудовой деятельности и заложенных в трудоактивном населении;
- продуктивный трудовой потенциал, который даёт наибольшую отдачу в создании каких-либо ценностей;
- частный трудовой потенциал, определяющий возможности для деятельности конкретной совокупности населения, территории, конкретного трудового коллектива, отдельного лица.

Необходимо также отметить, что процесс формирования трудового потенциала происходит в рамках нескольких подсистем: демографической, экономической и социальной. При этом каждая из подсистем характеризуется набором факторов, определяющих количественные и качественные стороны воспроизводства трудового потенциала на стадиях его формирования и использования.

Большинство исследователей считают, что из всей совокупности факторов наибольшее влияние на формирование и использование трудового потенциала региона оказывают количество экономически активного населения, уровень общего и профессионального образования, состояние здоровья населения. Эти факторы оказывают прямое воздействие на воспроизводство

трудового потенціала, а все другіе – косвенно, через вплив в той или иной степені на перші три фактори.

Трудовий потенціал являється складовою частиною економічного потенціала і займає в ньому ключову роль. В той же час праця являється фактором виробництва, впливає на його кінцеві результати і по тому може бути самостійним об'єктом економічної оцінки. Необхідно відзначити, що в науковій літературі проблеми економічної оцінки трудового потенціала і пов'язаних з ним категорій трудових ресурсів, людського фактора, робочої сили практично не досліджені.

В розв'язанні цієї проблеми виникає ряд методологічних питань, стосуються можливості і необхідності оцінки, об'єкта оцінки і її змісту, методів оцінки, напрямків використання отриманих результатів, їх ролі в оцінці економічного потенціала в цілому, зв'язи з оцінками інвестиційного, природно-ресурсного і інноваційного потенціалів.

Об'єднуючи різні методи і способи оцінки трудового потенціала, можна виділити два принципово відмінні підходи до розв'язання даної проблеми – «затратний» і «результатний».

Можливість стоимісної оцінки трудових ресурсів на базі «затратного» і «результатного» методів визначається їх місцем і роллю в організації суспільного виробництва. Трудові ресурси одночасно являються носіями трьох функцій: учасники процесу виробництва; споживачі продукту виробництва; виховують населення і самих себе. По аналогії з фазами виробництва суспільного продукту виробництво робочої сили має фазу виробництва і фазу споживання. В фазі виробництва робочої сили споживається створений продукт виробництва і формується трудовий потенціал, в фазі використання робочої сили – реалізується трудовий потенціал і створюється суспільний продукт. «Затратний» підхід ґрунтується на сукупності витрат, пов'язаних з створенням трудового потенціала в фазі виробництва робочої сили. «Результатний» – базується на оцінці стоимісної створюваного продукту в процесі реалізації трудового потенціала в майбутньому.

В відповідності з «затратним» підходом економічна оцінка трудового потенціала визначається сукупністю витрат, пов'язаних з його виробництвом в конкретних соціально-економічних умовах. Представителі даного напрямку вважають, що теоретична можливість такого методу оцінки обумовлена дією економічного закону відшкодування витрат на виробництво робочої сили, в відповідності з яким працівники виробляють фонд життєвих засобів в кількості, необхідній для підтримки їх життєдіяльності, здатності до праці і створення сім'ї. Виробництво робочої сили заданої кількісної і якісної структури в умовах визначеного місця і часу пов'язано з грошовими витратами. В цьому випадку стоимісна оцінка ресурсів праці, як і самого потенціала, еквівалентна цим витратам, тобто витратам на формування і підтримку трудового потенціала в період його використання. При цьому витрати на виробництво робочої сили забезпечують не тільки фонд життєвих засобів, але і підвищення освітнього і професійного рівня працівника, являються джерелом розширеного виробництва трудового потенціала в особі представників наступного покоління. Сума цих витрат в визначеній степені може відповідати об'ємному вимірюванню ресурсів праці.

Необхідно, однак, відзначити, що абсолютно достовірне, науково обґрунтоване застосування цього методу оцінки трудових ресурсів потребує розв'язання багатьох методологічних питань. В частині, необхідно опре-

делить особенности оценки ресурсов труда, занятых в производственной и непроизводственной сферах, границы учёта в сумме затрат выплат из общественных фондов потребления, расходов, связанных с формированием трудовых ресурсов региона. Существует проблема разграничения трудовых ресурсов между экономическим и научно-техническим потенциалами.

С экономической точки зрения «результатный» подход является более логичным, так как соответствует принятому восприятию любого потенциала как возможности получения чего-либо в будущем. При этом связывается возможный результат с качественной и количественной составляющими трудового потенциала.

Однако на практике реализация «результатного» метода сталкивается со значительными методическими трудностями измерения суммарного экономического результата за период использования трудовых ресурсов. Это связано с тем, что на конечный результат использования трудового потенциала влияет значительное количество факторов, трудно прогнозируемых на столь длительный период, в частности, темпы развития технического прогресса, уровень интеграции и разделения общественного труда, уровень цен и инфляции, структурные изменения и т.д.

Исходя из вышеизложенного, предлагается метод, основанный на элементах «затратного» и «результатного» методов оценки, сущность которого заключается в следующем.

Совокупный доход, получаемый обществом от производственной деятельности, можно представить как сумму доходов, относящихся к различным факторам производства. Одним из таких доходов является доход от труда. В этом случае под экономической оценкой совокупного трудового потенциала региона понимается общая величина доходов, которые могут быть получены от приложения совокупной массы труда в течение определённого периода в условиях, обеспечивающих наиболее эффективное их использование.

В практической реализации рассмотренного метода нет необходимости разделения всей совокупности потребительских расходов на группы. Достаточно выделить те расходы, которые непосредственно связаны с воспроизводством трудового потенциала индивида и определить продолжительность периода их осуществления.

УДК 330.31

**Максимова Т.С.**

## **ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ДИНАМИКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ**

Рассмотрено содержание понятия «устойчивое экономическое развитие» и проанализированы особенности критериальной оценки динамики региональных социально – экономических процессов. Изложены концептуальные подходы к обеспечению устойчивого развития Украины и ее регионов.

Уровень социально-экономического развития региона, равно как и уровень благосостояния населения региона, невозможно выразить одним количественно измеряемым показателем. В методологии экономического анализа применяются три основных подхода для оценки уровня социально-экономического развития региональных систем:

выделение главного индикатора и фиксирование (или регулирование) значений других существенных индикаторов в виде ограничительных условий. Например, главным индикатором может быть выбрана величина валового внутреннего продукта региона, а ограничительными условиями ( в виде минимально необходимых уровней) могут выступать: обеспечение населения жильем и социальной инфраструктурой, создание прогрессивных условий труда ( с точки зрения их комфортности, безопасности и т.п.), экологизация жизнедеятельности и др.;

многоцелевая оптимизация по нескольким индикаторам как процедура достижения наилучших параметров социально-экономического развития с учетом приоритетности между целевыми индикаторами;

построение интегрированных систем социально-экономических индикаторов.

В последние годы методические подходы к оценке динамики региональных социально-экономических процессов на основе интегрированных индикаторов получает все более широкое распространение при определении «индексов» и «рейтингов» предпринимательского и инновационного климата, инвестиционной и внешнеторговой привлекательности регионов и с целью объективизации представлений об условиях развития соответствующих видов экономической деятельности в разных регионах.

Известные в настоящее время методики построения интегрированных индикаторов различаются принципами отбора и соизмерения первичных и групповых индикаторов. Базисный набор индикаторов оценки устойчивого развития делят на три основные группы: социальные, экономические и экологические. Статистический департамент Европейского Союза выделяет также институциональные индикаторы.

Научные подходы к исследованию критериев оценки социально-экономического развития отдельных регионов и страны в целом требуют существенных дополнений современными парадигмами, которые предлагает относительно молодая ветвь экономической науки – экономика развития.

В этом контексте теории экономического развития практически совпадают с теориями экономического роста, которые рассматривают закономерности региональной динамики под влиянием факторов ресурсного обеспечения. Такой подход относится к так называемым неоклассическим теориям экономического роста. Сегодня такая методология чаще всего опирается на теорию экономического роста Роберта Солоу. Однако предмет и специфику категории «экономическое развитие» сегодня необходимо рассматривать гораздо шире и содержательнее.

Понятие «устойчивое экономическое развитие» появилось в 80-е годы прошлого века в рамках деятельности Комиссии ООН. Раскрытие сущности этого понятия содержит в себе две ключевые концепции: концепцию потребностей, в частности неотъемлемых потребностей беднейшей части мира, удовлетворение которых приобретает приоритетный характер, и идею создания государственных технологических и социальных организации, которые обеспечивали бы контроль за сохранением потенциала окружающей среды для нынешнего и будущих поколений. Устойчивое развитие рассматривается как продолжительное экономическое изменение (как основа удовлетворения человеческих потребностей), которое основывается на определенных условиях и нормативах (индикаторах). В более узком экономическом значении устойчивое развитие означает создание общественных благ для многих поколений и соблюдение определяющих предпосылок его осуществления. В то же время требуют большей конкретизации временные и количественные параметры устойчивого экономического развития.

Вопросам устойчивого развития была посвящена Всемирная конференция ООН по окружающей среде и развитию, которая состоялась в Рио-де-Жанейро (Бразилия) в 1992 г. Представители почти 180 государств мира поддержали Программу действий на XXI столетие, которая рассматривает развитие, экологию, экономику и социальную безопасность в монолитном единстве. В соответствии с конференцией в Рио-де-Жанейро суть устойчивого развития заключается в неуклонном улучшении экономических и социальных условий с долговременным сохранением природных основ жизнедеятельности.

В июне 1997 г. в Нью-Йорке состоялось заседание 19-й специальной сессии Генеральной Ассамблеи ООН по проблемам устойчивого развития. На ней был отмечен заметный прогресс на пути устойчивого развития, в особенности на национальном уровне: в большинстве стран повышен статус природоохранных ведомств; созданы органы по устойчивому развитию; осуществлены первые шаги в разработке и уточнении индикаторов устойчивого развития.

В анализе, который был сделан в ежегодном послании Президента Украины Верховной Раде Украины, отмечено, что «необходимо осознать – при сохранении современного состояния в сфере социальных отношений не может быть и речи об устойчивом развитии нашей экономики, как и общества в целом, так как, несмотря на положительные сдвиги, 2000 год не стал переломным в сфере социальных процессов, годом реального повышения благосостояния широких слоев населения» [1]. Поэтому в качестве базовой платформы реальной консолидации общества в посткризисный период призвана стать концепция результативной активизации социальных факторов. Преодоление экономического кризиса и рост промышленного производства создали для этого необходимые предпосылки.

Таким образом, проблематика устойчивого развития приобретает значительное распространение как в отдельных государствах и регионах, так и в международном сообществе в целом.

Реализация концепции устойчивого развития основывается на реальных социально-экономических предпосылках каждого конкретного государства. В концепции устойчивого развития Украины, разработанной под руководством Ю.И. Костенко и Б.Е. Патона, отмечается, что «Украина может обеспечить устойчивое развитие исключительно путем эффективного использования всех видов ресурсов, структурно-технологической реструктуризации производства, использования творческого потенциала всех членов общества для развития и процветания государства» [2].

Ключевыми и первостепенными задачами устойчивого развития на Украине являются: осуществление принципиально новой структурной политики и политики институциональных преобразований, наращивание собственного продовольственного потенциала, преодоление энергетического кризиса, формирование эффективной эколого-экономической политики государства и т.п. Главными составляющими устойчивого развития являются финансовое, материально-техническое, интеллектуальное и нормативно-правовое обеспечение сбалансированного социально-экономического развития, сохранение окружающей природной среды и природно-ресурсного потенциала.

Утверждение модели устойчивого развития на Украине предусматривает последовательное осуществление мер по накоплению соответствующих материальных и организационно-правовых предпосылок. Первый этап завершился экономической стабилизацией и проведением основных институциональных преобразований, формированием основ рыночной экономики и гражданского общества.

Второй этап коррелируется с началом экономического роста, осуществлением широкомасштабной модернизации экономики и общества в соответствии с индикаторами устойчивого развития и основными тенденциями мировых цивилизационных процессов. Ключевым звеном процесса экономической модернизации являются структурные преобразования хозяйственного комплекса страны на основе инновационно-технологической модели и ускоренного развития отраслей сравнительного и конкурентного преимущества, которые обеспечивают региональные экономические приоритеты на внутреннем и внешнем рынках (высокотехнологические отрасли машиностроения, агропромышленный и рекреационно-туристический комплексы, транспортные коммуникации, сфера услуг и пр.).

Основными показателями станут качество жизни, темпы социально-экономического развития, обеспечение мировых стандартов охраны окружающей среды, использование новейших источников энергии, равноправное и взаимовыгодное международное сотрудничество.

#### Литература.

1. Послання Президента України до Верховної Ради України "Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки". – К.: Держкомстат, 2002.
2. Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку України. Схвалено Постановою Верховної Ради України від 13 липня 1999 року, №916-XIV.

УДК 339.9

**Макуха В.А.**

### **ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ МОТИВАЦИИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ США**

В статье рассматриваются взаимосвязи энергетических проблем внешнеэкономической политики США, строящейся на подходах, предполагающих захват и подчинение мировых рынков энергетического сырья с использованием различных инструментов влияния на них с целью их реструктуризации в интересах этой страны. В связи с этим отмечается обострившийся интерес США к нефте- и газотранспортной системе Украины.

Уже давно ни у политиков, ни у экономистов не вызывает сомнения то обстоятельство, что внешнеэкономический курс США за последние годы изменяется под влиянием ресурсного фактора: непомерный рост потребления в этой стране оставляет далеко позади возможности их обеспечения за счет собственного потенциала. И тезис об унификации мирового пространства по «эталонно-демократическому» образцу, который навязывают США современному миру, и последние действия, предпринятые этой страной (и политические, и откровенно экспансионистские, оккупационные) характеризуются этой четко выраженной направленностью.

Начиная со второй половины 70-х годов США не скрывали своей заинтересованности в решении нарастающей энергетической проблемы за счет привлечения внешних ресурсов, и даже успели продемонстрировать миру способы реализации этой идеи, постоянно развязывая войны в тех регионах, где эти ресурсы сосредоточены. Приемником этой политики продемонстрировала себя администрация Буша-младшего, чьи личные бизнес-интересы в сфере добычи нефти органично сочетаются с интересами других кланов, кон-

тролирующих эту отрасль, а также национальными интересами. Не случайно поэтому важной составляющей предвыборной программы, которая и предрешила исход выборов, стала разработка энергетической стратегии, после выборов обретшая очертания документа, получившего название «Национальная энергетическая политика США» и стала обязательной к исполнению.

Работа по составлению этого документа была поставлена на серьезную основу: создана специальная комиссия во главе с Р.Чейни, призванная изучить все обстоятельства (в том числе и общественное мнение), которые влияют на развитие энергетического сектора национальной экономики, и учесть их при разработке новой политики. В состав комиссии входили представители различных государственных структур и исследовательских институтов. Ход работ широко освещался в средствах массовой информации с целью изучить (и сформировать) общественное мнение: в течении января-мая 2001 г. были представлены результаты исследований вашингтонского Центра международных и стратегических исследований (доклад «Энергетическая геополитика в XXI веке»); разработанная Энергетической ассоциацией США концепция Национальной энергетической стратегии США; прогнозы Института САТО и исследовательского центра им. Бейкера относительно ситуации на мировом нефтерынке. Результаты работы государственной комиссии были подытожены в отчете «Надежная, доступная и экологически обоснованная энергетика для будущего Америки»<sup>1</sup>.

Ссылаясь на результаты работы комиссии, Дж.Буш 17 мая 2001 года огласил основы «Национальной энергетической политики США», и призвал Конгресс принять их в качестве базовых для выработки свода законов и нормативных актов, призванных урегулировать деструктивные процессы, наметившиеся в развитии энергетического сектора США.

Впрочем, национальные цели, заявленные в этом документе, носят достаточно общий характер и не содержат указаний относительно конкретных путей реализации задекларированных идей.

Вместе с тем, важной его отличительной чертой есть то, что наметившиеся серьезные проблемы в национальном энергетическом секторе США связываются в этом документе с недостаточной конструктивной внешней политикой предыдущей администрации, которая зафиксировала в своей программе миротворческие принципы, особенно в отношении стран Ближнего Востока. Их разрешение, согласно изложенным в документе рекомендациям, зависит от смены внешних экономических и политических приоритетов. При этом не скрывалось, что интересы развития крупного частного бизнеса в этой сфере являются одним из национально-приоритетных направлений, призванного укрепить стратегическую структурообразующую отрасль национальной экономики, позиции национальных капиталов на мировой арене, а, значит, экономику страны в целом. Таким образом, этот документ, а скорее программа, стал демонстрацией нового курса США в развитии международных отношений в контексте энергетических потребностей и запросов прежде всего правящих кланов, а потом и страны в целом. Отталкиваясь от ее содержания, ее вполне можно рассматривать, как попытку контролировать добычу и сбыт энергоресурсов, процессы ценообразования во всех странах – сырьевых странах и, даже, равноправных партнерах США. Она, также, свидетельствует об истинных мотивах изменения внешнеполитических и внешнеэкономических приоритетов (о чем, собственно, не скрывая, говорил Буш еще в период своей предвыборной кампании, и подтверждает сегодня своими действиями)

---

<sup>1</sup> Reliable, accessible and ecologically viable energy for the future of America. – Washington, D.C., 2001. - 163 p.

– это обеспечение устойчивого экономического роста за счет использования внешних источников сырья.

В целом, смысл НЭП сводится к нескольким основным тезисам, изложенным в виде рекомендаций (всего их 105, но круг идей, которые они выражают, ограничен):

- энергетическая безопасность должна стать главным приоритетом внешней политики США<sup>2</sup> Ее составляющими являются: устойчивый рост объемов сырья, получаемого из внешних источников, для развития энергетических отраслей США и поддержание относительно стабильного уровня цен на него;

- США пока не удалось достигнуть желаемой стабилизации в странах Ближнего Востока<sup>3</sup>. Таким образом, этот источник энергоресурсов не является надежным и стабильным. С целью смягчения отношений между США и этим регионом, необходимо пересмотреть режим санкций в отношении отдельных стран этого региона. Вместе с тем, возможность ослабления санкций в отношении Ирака (который входит в пятерку стран – крупнейших экспортеров нефти), Ирана и Ливии пока не рассматривается<sup>4</sup>, поскольку основными поставщиками энергоресурсов на ближайший период остаются страны Западного полушария, Африки и Саудовская Аравия, стабильность в отношениях с которыми уже обеспечена;

- стабильными и надежными остаются источники, находящиеся в указанных странах, и, хотя, благодаря именно этим странам, ситуация с энергоресурсами в США пока не является критической, но их доминирующее положение на рынке энергоресурсов США позволяет им диктовать собственные цены на нефть. Особенно это касается стран ОПЕК, которые не оставляют попыток поддерживать высокий уровень цен («выше, чем их определяет рыночный механизм»<sup>5</sup>);

- поэтому следует немедленно создать альтернативные Ближневосточным рынки энергонесущего сырья;

- важное направление – влияние на цены. Влиять на цены энергоносителей США может двумя способами: экономически и политически контролируя и поддерживая процессы диверсификации нефтеразработок и, таким образом, получая возможность влиять на ценообразование, а, также, создавая зоны свободной торговли;

- создание зон свободной торговли связывается с формированием торговых альянсов, что наиболее возможно в пределах Западного полушария (Канада, Мексика и др.);

Пути контроля и поддержки процессов диверсификации нефтеразработок являются:

- усиление политического и экономического влияния США на страны Африки (заключение договоров об особых режимах инвестирования нефтедобычи для США; оказание различных видов технической помощи этим странам; внедрение государственных программ борьбы с бедностью и болезнями, развитие беспрошленной торговли и др.); возобновление работы Форума США-

---

<sup>2</sup> Раздел «Укрепление глобальных альянсов: повышение уровня национальной энергетической безопасности и международных отношений»

<sup>3</sup> 67 % экспорта нефти

<sup>4</sup> Некоторые аналитики это прогнозировали. В частности, см.: Economies&Politics: Analyst Ratings - [www.bloomberg.com/fgcgi/9/15/00](http://www.bloomberg.com/fgcgi/9/15/00)

<sup>5</sup> Касательно ОПЕК – эта организация как раз призвана не допустить безграничный, неконтролируемый рост цен. (Здесь также привлекает внимание интересная трактовка рыночного механизма, свободное действие которого, как известно, предполагает повышение цены с повышением спроса, причем до тех пор, пока товар покупают.

Африка по торговле и экономическому сотрудничеству; возобновление сотрудничества министерств, занимающихся вопросами энергетики<sup>6</sup>;

- инвестирование развития нефтедобычи в Каспийском регионе;

- инвестиционная и политическая поддержка формирования маршрута транспортировки каспийской нефти Баку-Тбилиси-Джейхан с подключением к нему Казахстана;

- инвестиционная и политическая поддержка формирования маршрута транспортировки газа (строительства газопровода) из азербайджанского месторождения Шах-Дениз через Грузию в Турцию с целью диверсифицировать маршруты поставок газа в Европу<sup>7</sup>;

- содействовать работе американских нефтегазовых компаний в России (создавать режим наибольшего благоприятствия инвестициям, а, также, субсидировать их работу);

- завершить переговоры относительно инвестиционных соглашений с Венесуэлой, и провести консультации с Бразилией по вопросу улучшения инвестиционного климата в отношении американских газо- и нефтедобывающих компаний. Активизация американских инвестиций в энергетические секторы этих стран;

- укрепление отношений и усиление влияния на Саудовскую Аравию и другие страны Персидского залива;

- проведение консультаций с Индией по поводу путей увеличения добычи нефти и газа в этой стране с участие капиталов США;

- в рамках международных институций, таких как ОЭСР и Всемирная организация торговли (ВОТ), считать приоритетным направлением работы по созданию режима наибольшего благоприятствования иностранным инвестициям, особенно это касается таких стран, как Саудовская Аравия, Кувейт, Алжир, Катар, ОАЭ;

- борьба за внедрение в мировом масштабе экологически чистых технологий добычи и транспортировки нефти<sup>8</sup>

Здесь уместно заметить, что отношения с Украиной не рассматривались среди приоритетных направлений внешнеполитического курса США, поскольку наша страна, как казалось разработчикам программы, не представляла собой объект стратегических экономических интересов. Об этом заявляла и Кондолиза Райс в своем интервью агентству Блумберг в январе 2001 г. В частности, она отмечала, что «внешнеполитическая деятельность США будет переориентирована на строительство взаимоотношений с государствами - крупными мировыми центрами, определяющими экономическую политику в своих регионах и находящимися в зоне экономических интересов США»<sup>9</sup> Но современное положение дел показало, что Украина в силу уже существующей инфраструктуры и контроля со стороны России (обусловленного экономическими интересами последней), способна влиять на мировые нефтегазо-

<sup>6</sup> Накануне визита в Африку (Мали, ЮАР, Кения, Уганда) Госсекретаря К.Пауэла в августе 2002 г., администрация огласила целый пакет документов, заключающих меры по активизации экономического сотрудничества и сотрудничества в области здравоохранения. Особого внимания заслуживал проект строительства нефтепровода из Республики Чад через Камерун, который была готова профинансировать МФК (Международная финансовая корпорация - структура Мирового банка)

<sup>7</sup> По мнению аналитиков (Carola Hoyos, Sheila McNulty. In the US race for oil wins Russia//The Financial Times. - 2003. - Sept., 24. - P.3. (Хойос К., Макналти Ш. В погоне Соединенных Штатов за нефтью выигрывает Россия)) этот проект направлен против «газовых» переговоров ЕС и России

<sup>8</sup> Это не просто риторическая фраза: за этим положением кроется возможность влиять на процессы перераспределения энергоресурсов, применяя санкции против «нарушителей» и ограничивая их возможности в области ценообразования, производства и сбыта.

<sup>9</sup> www.bloomberg.com/01/11/01

вые потоки и тем самым представлять определенную угрозу для реализации программы США, а именно – ее основных целевых установок, направленных на диверсификацию рынков и снижение цен на нефтересурсы. Этим, на наш взгляд, обусловлен в последнее время обострившийся со стороны США интерес к Украине, а в большей степени – к его нефте- и газотранспортной системе.

В целом же содержание этой программы не оставляет сомнения, несмотря на отсутствие прямых заявлений, что принципы построения внешнеэкономической политики США формируются на подходах, предполагающих захват и подчинение мировых рынков с использованием различных инструментов влияния на них с целью их реструктуризации в интересах этой страны. Если быть объективным, то собственно вся современная внешняя политика США подчинена этой задаче – формированию легкодоступного и зависимого мирового рынка энергонесущих ресурсов, и все способы ее реализации сводятся как к прямому, так и к экономическому экспансионизму.

В этой связи следует заметить, что такие параметры внешнеэкономической политики характерны для стран, использующих на определенной ступени своего развития мобилизационную модель, характерными чертами которой является автаркия, и которая исторически всегда своим прямым следствием предусматривала экспансионизм. Сама же автаркия является свидетельством обострения внутренних экономических проблем, требующих быстрого разрешения, и поэтому – объединения усилий государства и частного сектора, если таковой является структурообразующим и национально приоритетным. Доводом в пользу этого тезиса является вторая часть программы НЭП США, в центре которой просматривается движущий мотив данной постановки вопроса о контурах внешнеэкономической политики. Если учитывать, что современное положение национальной экономики США очень шатко, что обусловлено, в основном, слабостью макроэкономической структуры, в частности, размытостью структурно-стратегической ее базы, обеспечивающей прочные национальные преимущества в мировом конкурентном пространстве, и монетаристской сущностью экономики, которая, по сути, до сих пор обеспечивала стране конкурентные преимущества за счет глобального денежного контроля за мировой экономикой (долларизации глобального экономического пространства), и за счет того, что опорная отрасль этой экономики – торговля денежным ресурсом (кредиты и инвестиции). Предельная черта внешнего и внутреннего государственного долга, которой достигли США, а теперь еще противостояние с ЕС, вынуждают эту страну искать новые направления обеспечения устойчивости экономики.

Анализируя важнейшую из всех структурообразующих отраслей (причем, для любой страны мира) – энергетическую, уровень развития которой определяет степень устойчивости национальной экономики, можно придти к выводу, что положение в ней действительно является критическим. Проиллюстрировать это можно примером энергетического кризиса в Калифорнии, масштабы которого ужаснули всю Америку.

Несмотря на то, что Дж.Буш высказался о кризисной ситуации в энергетике этого штата, как о «внутренней проблеме самой Калифорнии», аналитики требовали дать оценку происходящим событиям, опираясь на макроэкономическую теоретическую базу. В частности, в средствах массовой информации делались настоятельные попытки подробного анализа институциональных причин данной ситуации.

Предыстория кризиса в энергетической отрасли Калифорнии такова:

В контексте монетаристской реформы<sup>10</sup>, проводимой в США в связи с поразившим страну кризисом конца 60-х –70-х гг. и резким спадом экономической активности, в 1978 г. Законом о политике регулирования деятельности коммунальных служб снабжающим электроэнергией предприятиям предписывалось закупать электроэнергию у нескольких генерирующих предприятий (вместо одного) с целью создания конкурентной ситуации на рынке электроэнергии и, в результате, некоторого снижения цен, повышение которых было обусловлено повышением цен на нефть. Позже, рейгановской рыночной реформой предполагалось дальнейшее углубление дерегуляции рынка электроэнергии.

В 1992 г. Законом США о национальной политике в энергетической отрасли было предписано осуществить дерегулирование энергетического сектора, разорвав цепочку «поставщики топлива - генерирующие предприятия – оптовые

энергосбытовые предприятия – розничные сбытовые предприятия» на отдельные звенья, строящие свои отношения на рыночной основе. Этим законом определялись меры, направленные против объединения различных функций одной компанией.

Закон был основанием для принятия соответствующих дерегулятивных актов на уровне штатов. Предполагалось, что с упразднением энергетических монополий, созданием условий для конкуренции будет прекращен рост цен. Тем не менее, власти штатов не спешили принимать новые законодательные акты, что позволяло им продолжать влиять на ситуацию в энергетическом секторе, в частности, регулировать<sup>11</sup> розничные цены на электроэнергию;

В начале 90-х гг. потребители электроэнергии в штате Калифорния платили за 1 квт/час электроэнергии почти на 50% больше, чем в среднем по стране, что объяснялось особым положением этого промышленно развитого штата, уровень доходов на душу населения в котором был выше, чем в других, как и удельный вес потребления электроэнергии промышленными предприятиями (для них устанавливались тарифы, отличные от тех, которые существовали для домашних хозяйств);

В 1996 г. под давлением федерального правительства в штате Калифорния был принят Закон о дерегуляции энергетической отрасли. Он обязывал:

- энергетические компании продать те предприятия, которые занимались сбытом и транспортировкой электроэнергии, если они не являются главным направлением деятельности компании, и позволял приобретать такие предприятия, формируя компании по принципу технологической цепочки, то есть выделить в отдельные компании поставщиков сырья, генерирующие предприятия и сбытовые предприятия;

- продавать оптовые партии электроэнергии на аукционах. Для обеспечения ежедневных потребностей проводить аукционы ежедневно, чтобы лучше учитывать колебание этих потребностей;

---

<sup>10</sup> Реформирование касалось всех уровней общественно-экономической системы и было призвано заменить политику денежного, инфляционного стимулирования спроса (разработана Дж.М.Кейнсом) реструктивной денежной политикой (предложенной М.Фридменом). Первые шаги по внедрению реформы были сделаны во второй половине 70-х годов. Ее логическим продолжением стала политика Р.Рейгана.

<sup>11</sup> Регулирование осуществлялось специальной Контролирующей комиссией штата. Она существует и сейчас, но полностью утратила контроль за ситуацией, поскольку Законом штата ей предписана только контролирующая, но не регулирующая функция и она лишена возможности применять какие-либо санкции: в результате, предприятия перестали представлять ей любую информацию, и, даже, отчеты о причинах изменения цен, которые, согласно Закону, представлять обязаны.

- чтобы розничные цены 1 квт/часа электроэнергии были одинаковыми для всех потребителей (предприятий и домашних хозяйств), но за населением оставалось право получать субсидии от штата. Цены изменялись в течение суток в зависимости от интенсивности потребления;

- за оптовыми поставщиками электроэнергии оставлялось право приобретать ее за пределами штата;

- правительство штата обязано дотировать закупки электроэнергии у генерирующих предприятий, работающих на альтернативных источниках и внедряющих передовые технологии (тем самым стимулируя их развитие).<sup>12</sup>

Была создана государственная неприбыльная компания «Независимый оператор системы», призванная стать транспортировщиком электроэнергии и контролировать ее подачу во все уголки штата.

Для потребителей был введен дополнительный налог «на нужды переходного периода к конкурентной системе» и определен период этого перехода – 4 года (в течение первых 1,5 года не должны были изменяться цены 1 квт/часа электроэнергии, чтобы их резкое падение не сказалось на доходах трансформируемого сектора).

Результатом этих трансформаций стал глубокий кризис системы энергоснабжения, вылившийся в полное отключение, или отключение по веерной схеме, потребителей. Себестоимость 1 квт/часа электроэнергии выросла до отметки в 1 долл, и тенденция роста сохраняется. Уровень цены для домашних хозяйств составлял в начале 2001 г. почти 37 центов (разница должна дотироваться из бюджета штата), а задолженность штата составляет 38 млрд.долл. Отказ федерального правительства выделить средства для смягчения ситуации вынудило власти штата пересмотреть свою дерегулятивную политику. В частности, была запрещена аукционная продажа электроэнергии, рассматривается вопрос о возможности регулирования оптовых цен на энергоносители и электроэнергию, отмена отдельных регулирующих подактов Закона.

Уроки трансформаций в энергетическом секторе Калифорнии отрезвляюще подействовали на правительства других штатов, сделавшие только первые шаги на пути к дерегуляции. Большинство из них изменило свои намерения относительно состава мер по дерегулированию рынков сырья и электроэнергии (разрешили крупным пользователям покупать сырье и электроэнергию на рыночных условиях, но собираются защищать мелких пользователей). Несколько штатов (в том числе Оклахома и Невада) полностью отказались дерегулировать свои рынки.

Попытка всесторонне проанализировать ситуацию на энергетическом рынке Калифорнии и, следовательно, причины кризиса была сделана в статье «Полученные уроки»<sup>13</sup> В ней, в частности, отмечалось, что опыт Калифорнии ставит под сомнение весь процесс дерегуляции и заставляет задуматься, стоит ли реструктуризировать энергоотрасль, учитывая ее значение для развития национальной экономики.

К слабым сторонам дерегуляции аналитики, цитируемые в этой статье, относят способ оптовой продажи электричества - спот-рынок (ежедневная аукционная продажа), как самый верный путь к снижению тарифов, не оправдал надежд. Электричество не обычный товар, он обладает особыми свойствами, которые позволяют быть монополистами и поставщику сырья, и произ-

<sup>12</sup> Все эти предписания свидетельствуют о высоком уровне регламентирования жизнедеятельности экономической структуры

<sup>13</sup> Р.Смит. Полученные уроки (R.Smith. The Lessons learned. The Well Street Journal- 2001.- September, 17).

водителю, и транспортировщику<sup>14</sup>, и продавцу. Любое изменение цен не может повлиять на потребность в электроэнергии. Кроме того, почасовая, спонтанная покупка электроэнергии взвинчивает оптовые цены, так как по аукционной системе, товар продается по самой высокой из заявленных на аукционе оптовых цен<sup>15</sup>, то есть ее, фактически, определяет потребитель, который находится в «горячей» ситуации. Единственное, что может сдерживать рост цен – это вмешательство правительства штата (с которым никто больше не считается<sup>16</sup>), или критическая ситуация, при которой большинство участников аукциона не согласятся с такой ценой. Но этого в Калифорнии не случилось, потому стоимость проданной электроэнергии составляла : 7, 4 млрд. долл. - в 1999, 27 млрд.долл. - в 2000 , и 20 млрд. долл. уже только в первой половине 2001 г.

Нельзя было позволять энергетическим компаниям влиять на рынок. Хотя, снабжение, генерацию и потребление разделили, но законодательство требовало продавать электроэнергию только день в день (спот-рынок), без защиты потребителя с помощью долгосрочных контрактов. В оптово-рыночной структуре поставщикам было выгодно продавать электроэнергию в реальном режиме времени, когда спрос высокий, а предложение ограничено. Это позволяло взвинчивать цены беспредельно<sup>17</sup>. На розничном рынке происходит тоже (но для потребителя цены возрастают незначительно, поскольку разница покрывается из бюджета штата и эта ситуация не находит должного сопротивления). Такая система подрывает надежность и уверенность в том, что все будут получать электроэнергию вовремя. Она, также не привязывает источники энергии к месту потребления (в этом никто не заинтересован). Все направлено на создание условий для зарабатывания денег - система рыночного мотиваций<sup>18</sup> поставлена во главу угла, в то время, как от регуляции отказались (прежде всего, федеральная комиссия по регулированию)<sup>19</sup>

Калифорния оставила розничные цены для населения стабильными (рост был незначительным), поэтому потребители не сокращали объемы потребления даже в начале кризиса. Но когда начались отключения - и цены в июле резко возросли, сразу же сократились объемы потребления<sup>20</sup>

По мнению аналитиков, ценообразование в реальном режиме (цена варьирует в разное время суток) могло сократить потребление, но трудно подсчитать в какое именно время и какое количество электроэнергии потребляется<sup>21</sup>. Спрос растет в неизменном темпе (и ценами для населения он не ограничен), растет также и дисбаланс. Политики боятся эти цены переложить на население. А разница уже составляет 38 млрд. долл., стоимость оптового 1 квт из-за этого вышла на уровень 1 долл.

---

<sup>14</sup> Это было учтено только в отношении транспортировщика, была создана НОС – независимая операторская сеть по транспортировке электроэнергии.

<sup>15</sup> Здесь ценообразование осуществляется по принципу образования земельной ренты.

<sup>16</sup> Дерегуляция предполагает передачу всех полномочий собственнику и ограничение функций регулирования.

<sup>17</sup> Нетрудно себе представить, какой в этих условиях будет нагрузка на операторов сети и какая возникает угроза безопасности системы. Но НОС никого не интересует, это государственная компания)

<sup>18</sup> Об этом говорит Ф.Волок, профессор Стэнфордского ун-та

<sup>19</sup> Как уже отмечалось, эту комиссию попросту устранили от выполнения ею прямых обязанностей. Последнее, что у нее осталось – это фиксировать верхний предел розничной цены для населения (как в Украине)

<sup>20</sup> Думается, что в немалой степени потому, что время «непотребления» было достаточно значительным. Но, при этом, компании не проиграли, ведь цены были повышены и, кроме того, это уже был прямой доход компаний, а не рост задолженности бюджета штата

<sup>21</sup> Поэтому цены на спот-рынке – крайние, высокие.

Все ожидали, что рынок включит свои резервные силы, снижая цены, и позже можно будет долг включить в снизившуюся цену для потребителя. Тем временем цена росла (только за 2000 год – с 18 ц. до 19 ц. и до 23,1 цента за квт/час электроэнергии. В 2002 г. она была уже вдвое выше, чем в тот же период 2000 г. - 23 ц. против 11,4 ц., тогда как в 1999 г. составляла 3,3). Сейчас, благодаря вмешательству федерального правительства, цена зафиксировалась, но это искусственное ее состояние.

Крупнейшие энергетические компании США практически на пороге разорения. Поэтому, из фонда штата срочно взялись покрывать задолженность с помощью облигаций (только их часть - 12 млрд. долл.). У мелких потребителей нет выбора- поставщик все равно один - территориально он монополист. Сейчас власти штата обеспокоены проблемами компаний, тогда как в прошлом, будучи монополистами сами, беспокоились о равномерном распределении энергетических мощностей в штате, развитии генерирующей сети и стабильных ценах для потребителя. Теперь же за интересы покупателя никто не борется, поэтому облигации выкупаются в надежде на их будущее погашение.

Кстати будет заметить, что назначение монополии в электроэнергетике несколько другой, чем в производстве товаров – это национальная безопасность, кровеносные сосуды экономики, и здесь эксперименты недопустимы. В этом смысле поучителен опыт Франции, Швеции и др. стран, в которых государство держит под контролем подобные отрасли.

Естественно, решением вопроса могло бы стать увеличение до оптимального количества генерирующих мощностей и избавление от лишних звеньев. Избыточность таких звеньев не позволяет установить, сколько еще необходимо генерирующих мощностей. Раньше все были заинтересованы, чтобы их было больше, но монополистов устраивает нынешнее положение: на тех же мощностях получать те же деньги (без дополнительных затрат и за счет высоких цен в условиях повышенного спроса). Тем более, что строительство новых электростанций сильно усложнено и связано с нехваткой сырья, экологической безопасностью<sup>22</sup> С другой стороны, мощностей и не должно быть много. Потому что это – залог низких цен, а значит – будущего «недоинвестирования» отрасли<sup>23</sup> В Техасе, например, перепроизводство таких мощностей, поэтому для рыночной мотивации не остается места<sup>24</sup>

Еще одна причина нестабильности – это то, что сеть доставки электроэнергии – централизована, а все остальное – децентрализовано, поэтому нарушен баланс между рыночными и нерыночными структурами. Развитие сетей - приоритет комиссии по развитию энергетики. Она с этим справляется. Но не справляются те, кто строит генерирующие мощности. В результате, линии равномерно размещены по стране, а генерирующих мощностей во многих районах нет.

Эксперты показали также, что комиссии-регуляторы цен должны вмешиваться в отношения между производителями и потребителями. Цена должна

<sup>22</sup> Что и происходит в Украине

<sup>23</sup> Для США, где финансы «закольцованы» (и, кстати, регулируются ФРС) больше, чем в любой другой стране мира, дисбаланс в инвестиционной сфере – опасен. Это может вызвать структурную инфляцию

<sup>24</sup> 1. Для этого штата, в котором реальное производство почти вытеснено сферой обслуживания, нарушен баланс в потреблении электроэнергии, а, значит, в ценообразовании вообще. Маркс был абсолютно прав – сфера услуг живет за счет участия в перераспределении продукта, который создан в производственной сфере. США пока этого не ощущают в полной мере, перераспределяя продукт, созданный в производственной сфере «третьих стран». 2. Перепроизводство генерирующих мощностей в Техасе – результат предыдущей федеральной политики относительно равномерного размещения этих мощностей на территории страны.

контролироваться и фиксироваться хотя бы на год административно. Но тут же встал вопрос о ее уровне. По словам Ш.Кеннона, заместителя главы комиссии по ценообразованию, тем временем в Калифорнии НОЭС давно не получает объяснений по поводу цен, ей даже не предоставляют информацию об их уровне.

Эти, изложенные в статье соображения, естественно, требуют дополнительных пояснений. Американским ученым трудно отказаться от мысли, навязываемой им в течении вот уже 30 лет, что «рынок решает все» (правда, с одной оговоркой - если бороться с монополиями).

Запрещены аукционы, и правительство озаботилось проблемой стабильных цен на сырье, но тем временем рычаги регулирования оказываются в руках других хозяев, которые, при любых условиях, будут делать все, чтобы при наименьших затратах иметь наибольшую прибыль. А это возможно только тогда, когда будет создан прецедент дефицита и нерегулируемой (государством!) цены.

Следует, также, заметить, что проблема Калифорнии (и даже то, что там был «запущен» процесс дерегуляции) вызвана еще одним обстоятельством: этот штат – один из последних в Америке, где реальное промышленное производство сохранено и даже развивается. Для него в наименьшей степени характерен экспорт производств за пределы страны, на территории, где существуют низкие цены на все виды ресурсов, в том числе, рабочую силу. Поэтому, кризисные ситуации – удел этого штата страны, которая старается избавиться от затратных производств (кроме стратегических – высокотехнологических, определяющих экономическую безопасность). Калифорния – своего рода модель, призванная засвидетельствовать, что в развитых странах с высоким уровнем заработной платы уже невозможно существование реальных производств, придающих реальную устойчивость национальной экономике (для этого есть страны «третьего мира»): они должны перераспределять результаты чужого труда.

Естественно, решать энергетическую проблему посредством институционального изменения основ ее функционирования, в частности пересмотра тезиса «рынок решает все», хлопотное дело. Поэтому, правительство США идет иным путем. И этот путь с особой четкостью просматривается в положениях программы Новой энергетической политики США, касающихся внутреннего экономического пространства. Они фактически фиксируют курс на привлечение внешнеэкономических ресурсов, выработанный в конце 70-х годов, в период, когда мировой энергетический кризис вызвал рост цен на продукцию отраслей энергетического сектора и, соответственно, других отраслей. Среди мер, призванных упорядочить ситуацию в этом секторе национальной экономики, были названы:

- углубление дерегуляции энергетического сектора;
- проведение тщательного анализа ценовой ситуации на внутреннем рынке энергоресурсов и пресечение (в рамках законодательства) всяческих попыток спекулятивного завышения цен на нефтепродукты, а также ;
- проанализировать ценовую ситуацию на рынке электроэнергии и исключить (опираясь на законы) неоправданное завышение цен;
- опираясь на нормативные акты, обязать все федеративные агентства обеспечить экономию электроэнергии во всех подведомственных отраслях на 10%<sup>25</sup>;

---

<sup>25</sup> Эксперты не смогли объяснить, почему именно на 10%.

- федеральным институциям изучать и учитывать ситуацию с энергоресурсами в конкретной местности, решая вопрос о внедрении государственных проектов развития этого региона;
- стимулировать развитие генерирующих компаний, использующих альтернативные источники энергии;
- избегать строительства новых электростанций, работающих на угле<sup>26</sup>.
- разработать систему предоставления налоговых льгот и льготного кредитования для производителей энергосберегающих видов продукции, а, также, производителей, внедряющих энергосберегающие технологии;
- разработать систему стимулирующих мер для активизации процессов инвестирования в области производства и транспортировки электроэнергии;
- разработать новые принципы дотирования и субсидирования тех слоев населения, для которых рост цен на электроэнергию является непосильным бременем.

В целом, положения, сформулированные государственной комиссией в виде предложений, исчерпывают программу внутреннего переустройства национального энергетического сектора. Вопрос о его реструктуризации не ставился, хотя и является давно назревшим. Тем временем, актуальность такой постановки вопроса подтверждается усиление неблагоприятных тенденций в области цен на электроэнергию, которые вылились в кризис в наиболее показательном в этом отношении штате - Калифорнии.

Внимательное изучение этих положений приводит к выводу, что они являются общими, не затрагивают коренных истоков проблемы. Более существенными направлениями представляются изложенные в этом перечне следующие меры:

- избегать разработки новых нефтегазовых месторождений на территории США, особенно в заповедных зонах;
- избегать строительства новых нефте- и газопроводов на территории США.

Именно они являются истинным содержанием той части программы, которая касается мобилизации «внутренних» источников решения энергетической проблемы. Естественно предположить, что способы такого рода мобилизации будут сведены до элементарных приемов экспансионизма во всех присутствующих ему современных формах. Хотя сегодня уже можно убедиться, что в ход идут и «старые» приемы прямой, внеэкономической экспансии.

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

- тезис о становлении особого мирового порядка, который притворяют в жизнь США, ни что иное, как реализация интересов этой страны за счет других стран;
- мотивацией к применению современных экономических и внеэкономических методов экспансионизма (особенно в отношении нефтедобывающих стран) служит разбалансирование национальной экономики США;
- этот дисбаланс обусловлен деструктивными нарушениями в соотношении производственных и непроизводственных отраслей национальной экономики США, креном экономической структуры в сторону непроизводственных отраслей, в частности – финансовой деятельности. В этом случае все меньше сектор структурообразующих производственных отраслей, которые из-за низкой рентабельности остаются единственной базой собственного воспроизводства;
- институциональная база, которая требует дальнейшей дерегуляции экономики, также оказывает деструктивное воздействие (посредством взвин-

<sup>26</sup> Этот и последующие 2 пункта включены в программу по требованию экологов.

чивая цен там, где потребитель не может отказаться от потребления продукта – в частности в энергопотребляющих отраслях) на национально-приоритетные отрасли, призванные придавать устойчивость национальной экономике;

- в результате, государство, которое декларирует (и придерживается этого) не может вмешиваться в деятельность частного сектора и поэтому ищет способы решения проблем во внешнеэкономическом секторе.

Энергетика, проблемы, которые в ней возникают, способы их решения США – это только наиболее наглядный пример поведения доминирующей в экономическом отношении страны на мировой арене. Для Украины с ее энергетическими проблемами, которая не может подобно США диктовать свои условия, такой пример поучителен только в том понимании, что, во-первых, энергетическая отрасль является структурообразующей и ее разрушение – это потеря всех позиций на мировых рынках; во-вторых, энергетика и энергоресурсы особая отрасль, которая должна контролироваться государством, находиться в его монополии, иначе разбалансирование национальной экономики неизбежно. И в этом смысле мало сказать, что для Украины опыт Калифорнии поучителен – он предостерегает.

УДК 658.007

**Малов В.А., Сумцов В.Г.**

### **КОМПЛЕКТОВАНИЕ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО ХК «ЛУГАНСКТЕПЛОВОЗ» В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

В статье рассматривается система управления персоналом на предприятии, организационные формы обеспечения кадрами, используемые новые технологии в отборе специалистов.

#### ***Анализ ситуации на профессиональном рынке труда***

В условиях рыночной экономики существенно изменяется система подбора и расстановки кадров на предприятиях любой отрасли. С одной стороны, казалось бы, особых трудностей в найме рабочей силы не существует в силу наличия существующей безработицы, с другой – найти работника необходимой квалификации, который бы вписывался в новый коллектив по своей психологической составляющей и дополнял его единство как целого не так просто.

В литературе посвященной данной проблеме рассматриваются различные подходы к характеристике системы управления и развитием персонала. В этом плане следует выделить публикации Савченко В.А., Кливца П.Г., Колота А.М., Чижова Н.А., Данюка В.М., Богини Д.П., Петюха В.Н.

В данной статье поставлена задача рассмотреть не разрозненные рекомендации по организационно-кадровой работе предприятий на абстрактном уровне, а раскрыть конкретную систему технологий кадровой работы применительно к ОАО ХК «Лугансктепловоз». Знакомство с опытом работы данного структурного подразделения позволит не только увидеть механизм использования известных приёмов в данной области в их единстве, но и развитие новых направлений в технологии управления персоналом.

На предприятиях мероприятия в рамках кадровой политики, как правило, оцениваются путем сопоставления ожидаемой экономической выгоды и имеющихся материальных возможностей реализовать эти мероприятия.

Не малую роль в привлечении рабочей силы может сыграть демографическая политика предприятия как составная часть кадровой политики.

Прежде всего это касается женского коллектива, где с целью повышения занятости рабочих следует предусмотреть такие мероприятия, как:

- оказание помощи матерям, имеющим детей, а также молодым семьям;
- развитие сферы обслуживания на предприятии;
- использование нестандартных режимов рабочего времени и надомного труда;
- организация свободного времени и т.п.

Для привлечения и закрепления кадров немаловажное значение имеет реализация социальной политики, направленной на предоставление работникам льгот и услуг социально-экономического, культурного и бытового характера, обеспечение социальной защиты работников.

Следует отметить, что использование демографической и социальной политики для повышения конкурентоспособности предприятия в формировании трудового коллектива будет эффективным в том случае, если ее масштабы и результаты на данном предприятии выше, чем на других.

Поэтому чем богаче предприятие и чем больше средств оно может выделить на эти цели, тем результативнее будет и конкурентная борьба за привлечение квалифицированной рабочей силы.

Отбор кандидатов на вакантное рабочее место, возможная реакция предприятия в лице представителя кадровой службы на притязания (запросы) претендента прежде всего в отношении уровня заработной платы, реакция на личностные характеристики претендента (возраст, пол, уровень профессиональной подготовки, наличие стажа работы по специальности и т.д.) складываются с учетом ситуации на рынке труда данной профессии.

Оценка ситуации в отношении спроса и предложения по отдельным профессиям — функция территориальной службы занятости. К сожалению, данная функция выполняется службой недостаточно: она лишь располагает сведениями по лицам, обратившимся в службу в поиске работы, и по предприятиям, предоставившим сведения о вакансиях. Поэтому предприятие вынуждено проводить оценку ситуации либо самостоятельно, либо воспользоваться услугами фирм, специализирующихся на такого рода оценках за соответствующую плату (оценка и банк данных по претендующим на ту или иную должность представляет коммерческую тайну фирмы).

Один из методов исследования рынка рабочей силы — анкетный опрос потенциальных исполнителей с целью выявления их профессионального уровня. Для этого используются объявления с просьбой ко всем желающим зарегистрироваться для формирования банка данных. При регистрации возможно заполнение специальных анкет, которые направляются затем в адрес исследователя. С помощью анкет удастся выявить наиболее активную часть лиц той или иной специальности, полностью или частично неудовлетворенных своей сегодняшней работой и ищущих новые сферы приложения труда.

Анкеты должны содержать большой спектр вопросов, касающихся персонально работника. Это позволит получить характеристики потенциальных участников рынка труда по данной профессии по таким признакам, как пол, возраст, образование, место работы (в разрезе форм собственности, отрасли), должность, профессия, по которой в данный момент работает или рабо-

тал до увольнения, уровень заработной платы (фактически получаемой и желаемой).

Весьма полезно построение комбинационных таблиц для выявления, например, применительно к той или иной должности взаимосвязи прежней и желаемой заработной платы, возраста и пола претендента и других факторов.

Желаемая для работника должность характеризует не только его притязания, но и понимание данной должности и круга обязанностей, соответствующих уровню своей квалификации. Такого рода информация представляет большой интерес как для работодателя при отборе кандидатов, определении уровня заработной платы (цены рабочей силы) с учетом ситуации на рынке рабочей силы (наличие предложения, величины конкуренции, уровня оплаты на прежнем рабочем месте в зависимости от квалификации и т.п.), так и для самого работника — претендента на рабочее место.

По данным управления кадров компании «Лугансктепловоз», портрет среднего (по данным на ноябрь 2003 г.) человека, претендующего на должность мастера, выглядит следующим образом: это мужчина до 40 лет, с высшим образованием, с опытом работы 1—3 года, желающий получать не менее 600 грн. в месяц. Что касается предприятия, то руководители предпочитают видеть в качестве мастера мужчину в возрасте 20-30 лет с опытом работы 3—5 лет, претендующего на зарплату 400 грн.

Работа по анализу рынка труда профессиональных кадров должна сочетаться с организацией профориентации и профотбора по специально разработанным программам.

В условиях рынка рабочей силы компания «Лугансктепловоз» имеет возможность в более короткие сроки найти необходимую рабочую силу, а в отношении занятых — обеспечить более гибкое их использование и высокий уровень дисциплины труда.

Однако главный принцип комплектования предприятия кадрами со стороны — не пассивное ожидание желающих устроиться на работу, а активное привлечение рабочей силы.

Формы и методы привлечения рабочей силы достаточно многообразны. Большое значение имеет пропаганда преимуществ данного предприятия в производственной сфере (условия труда, уровень заработной платы), в социальной (возможности профессионально-квалификационного продвижения), в непроизводственной (возможность пользования детскими садами, базами отдыха, получения жилья). С этой целью помещаются объявления в средствах массовой информации, предоставляются сведения в Луганский городской центр занятости, с которыми управление кадров заключает соответствующие договоры о сотрудничестве.

Формы привлечения рабочей силы различаются в зависимости от категории персонала. Если для рядовых работников, руководителей низшего и среднего звена используются объявления в печати с последующим отбором подходящего претендента самим предприятием, то на должность руководителей высокого ранга или специалистов редких профессий работники привлекаются через руководителей Компании, которые имеют сведения о прошедших стажировку на эту должность. Последние используют собственные банки данных о претендентах на конкретную должность, свои профессиональные связи, включая переманивание работников с других предприятий и организаций.

Одной из основных форм привлечения специалистов и квалифицированных рабочих является заключение управлением кадров договоров с соответствующими учебными заведениями, причем заказ нередко бывает персо-

нальным, т.е. на конкретных людей, отобранных кадровыми службами, с указанием необходимых изменений в содержании подготовки специалистов и рабочих в соответствии со спецификой их будущей работы. Управление кадров установило контакты с вузовскими отделами трудоустройства, имеющими к тому же связи с региональной службой занятости, свои банки данных о выпускниках и потребностях в кадрах. В составе такого отдела кроме сектора, ответственного за связи с предприятиями и организациями, с региональной службой занятости, есть юридическая служба, сектор маркетинговых исследований, сектор консалтинга, диагностики и профориентации. К сожалению, это касается только передовых вузов.

В последнее время на предприятии тенденция к расширению такого рода услуги, как подготовка кадров и повышение их квалификации на договорной основе с предприятиями-изготовителями новой техники, с тем чтобы обеспечить опережающую подготовку рабочих и специалистов к внедрению на предприятии новой техники и технологии.

Большую помощь в подборе кадров могут оказать контакты (договоры) со службами занятости, а в некоторых случаях и с фирмами, занимающимися подбором кадров на договорной основе, консультированием предприятий и организаций по вопросам найма и другим вопросам, связанным с подбором и оценкой кадров непосредственно на предприятии. Такая практика также используется на предприятии.

Например, подобных фирм в Луганске более десяти. Преимущества этого пути:

- подбор кадров специалистами, владеющими необходимой методикой;
- отбор работников из большого числа претендентов (в картотеке желающих найти работу или сменить свое рабочее место на новое часто находится до 3 тыс. фамилий);
- возможность решить проблему путем подбора со стороны без широкой рекламы появившейся вакансии.

Преимущества пользования услугами фирм для кандидата на должность состоят в том, что он имеет возможность:

- узнать о потребности в работниках других работодателей;
- осуществить поиск альтернативных вариантов своей занятости без необходимости самостоятельного хождения по работодателям;
- обеспечить конфиденциальность поиска новой работы и др.

Такого рода фирмы работают и в нашем регионе. Только в Луганске работает более 10 фирм и организаций, занимающихся вопросами трудоустройства: подбором кадров и трудоустройством руководителей и специалистов, обучением, стажировкой персонала, подбором работ для мало конкурентоспособных категорий населения (инвалидов, ветеранов и воинов запаса) и др. К сожалению среди фирм мало государственных. Есть и частные, где заняты квалифицированные специалисты, подобраны пакеты программ по оценке работников, сформированы многотысячные картотеки желающих найти работу того или иного профиля как в Луганске, так и за его пределами.

Есть в Компании «Лугансктепловоз» и опыт комплектования кадров через собственный учебный цех. Где происходит обучение по профессиям: станочник, слесарь, сварщик.

В ряде городов и вузов Луганской области проводятся ярмарки вакансий, где трудящиеся, имея доступ к информационному банку, могут выбрать предприятие и работу по специальности исходя из своих требований к условиям и оплате труда, социальной сфере предприятия, получить профессиональную и юридическую консультации, взять направление на переобучение.

Одной из форм привлечения кадров в Компанию «Лугансктепловоз» являются "Дни открытых дверей", куда приглашаются желающие получить работу на данном предприятии. Если на ярмарке вакансий кадровики предприятий соревнуются друг с другом за кадры, то при проведении дней открытых дверей они выбирают из претендентов наиболее подходящих работников.

Значительно могло бы облегчить процесс трудоустройства высвобождаемых работников функционирование заводского банка труда. Такой банк мог бы работать на общественных началах, помогая кадровой службе предприятия.

В практике находит применение аренда рабочей силы одним предприятием на договорной основе у другого, испытывающего кадровые трудности предприятия. Однако чтобы использовать эту форму в отечественной практике, необходимо внести изменения в Кодекс законов о труде с целью регламентирования данной формы трудовых отношений и обеспечения защиты интересов работников.

В кадровой политике предприятия весьма важное значение имеет отработанность системы найма на работу.

### ***Организация найма на работу***

При найме на работу устанавливаются трудовые отношения между собственником рабочей силы и ее покупателем. Однако наем — это не просто процедура зачисления. Изданию приказа предшествует большая работа по отбору наиболее подходящего претендента из желающих занять данное рабочее место, причем функции отбора берет на себя компания как покупатель рабочей силы.

Значимость отбора определяется желанием работодателя найти наиболее подходящего работника, в которого с достаточной степенью гарантии можно было бы помещать капитал, затрачивать средства на его подготовку и развитие.

Наем — это и своеобразная торговая сделка. Каждая из сторон стремится заключить ее выгодно для себя: предприятие — найти наиболее подходящего работника для выполнения конкретного вида работ с учетом всего комплекса предъявляемых к исполнителю требований, а работник — получить работу, соответствующую его наиболее значимым интересам, потребностям, (материальным, духовным, бытовым), его личным качествам, способностям, т.е. работа должна соответствовать не только желаниям и интересам работника, но и его возможностям освоить в полной мере данную профессию и качественно выполнять порученную работу.

Политика и практика отбора кадров различаются в зависимости от принципов и стратегии, принятых предприятием. Компания «Лугансктепловоз» исходит из принципа "Человек для рабочего места", подбирая работника с учетом заранее сформулированных требований для конкретной должности. Используется и иная философия: рабочее место приспосабливается к человеку. Если в первом подходе внимание обращается на знания, личностный, умственный потенциал, практический опыт работника, то вторая система практически не придает им значения, так как в любом случае пожизненный наем и карьера начинаются с простейшего рабочего места и постепенного вхождения работника в коллектив предприятия. Подходящее рабочее место подыскивается путем ротации.

В первой системе ставка делается на высококвалифицированную рабочую силу в стране, а подбор кадров больше нацелен на решение текущих проблем как предприятия, так и работника. Вторая же система рассчитана на стабиль-

ность коллектива и на решение долгосрочных задач работника и предприятия.

Оценивая данную практику предприятия, можно сделать вывод о тяготе к принципу "Человек для рабочего места", т.е. подбор работника под тот набор должностных обязанностей, видов работ, которые закрепляются за данным рабочим местом.

Одной из важных составляющих найма является профессиональная ориентация работника, заключающаяся в оказании ему помощи в выборе профессии. Выбор профессии требует от работника взвешенных решений с учетом советов специалистов в этой области.

Профессиональная ориентация включает:

- Профпропаганду — формирование у молодежи интереса к определенным видам труда исходя из потребностей предприятия, разъяснение престижности рабочих профессий, воспитание у молодежи чувства уважения к этим профессиям;
- Профконсультации — помощь молодому человеку в выборе рода трудовой деятельности с учетом его желаний и потребности предприятий и организаций в кадрах;
- профессиональный подбор — определение круга профессий, наиболее подходящих для данного человека с учетом его психофизиологических и личностных данных;
- профотбор — специально организуемое исследование с целью определения пригодности человека к данной работе. Пригодность к профессии (работе) устанавливается с учетом степени соответствия индивидуальных психофизиологических и моральных качеств (сила, уравновешенность, „внимание, восприятие, память и т.п.), уровня образования, специальных знаний, навыков и умений.

В проведении профессиональной ориентации заняты центры занятости(оказание помощи, прежде всего школьникам, молодежи, работа с безработными). Казалось бы, предприятия должны стоять в стороне от этой работы, так как сюда обращаются лица, уже имеющие определенную профессиональную подготовку. Однако это не так. К нам обращаются и молодые люди в расчете не только на работу, но и на приобретение профессиональной подготовки.

Кроме того, на предприятии есть большое число лиц, нуждающихся в повторной профориентации. Сюда относятся:

- лица, оставившие работу по собственному желанию или в связи с сокращением;
- лица, занятые трудом, но готовые сменить место работы и профессию из-за неудовлетворенности, в том числе низкой зарплатой, отдаленности места работы от дома, плохого состояния здоровья и т.п.;
- работники, уволенные в связи с сокращением штатов, реорганизацией или ликвидацией предприятия, но по разным причинам не желающие или неготовые к подобному повороту судьбы, вследствие чего испытывающие недовольство, чувство протеста;
- инвалиды и лица с временной нетрудоспособностью, с ограниченными показаниями к трудовой деятельности, желающие освоить посильную профессию и получить соответствующую работу;
- уволенные в запас военнослужащие.

Профориентация как этап в трудоустройстве работников позволяет:

— познакомить с возможными вариантами трудоустройства;

— определиться человеку профессионально, чтобы можно было с пользой для себя и для предприятия реализовать трудовой потенциал;

— сформировать практический интерес к выбору профессии и принятию конкретного решения в отношении вида деятельности.

Высокая эффективность проведения профориентации при приеме на работу проявляется в наращивании трудового потенциала предприятия, обоснованном и своевременном профессиональном самоопределении работника с учетом возможностей реализации своих способностей и склонностей, а также в сокращении сроков и стоимости профессионального обучения, повышении удовлетворенности трудом.

Организационно профориентация проходит в различных формах. В частности, она может выступать как самостоятельная целевая задача, не связанная непосредственно с наймом работника и реализуемая в форме профессиональной консультации. Но выводы в отношении соответствия человека требованиям данной профессии могут быть получены и непосредственно в ходе найма.

Профессиональный подбор, как и профотбор наиболее подходящего работника из нескольких кандидатов, связан с проведением комплексного обследования, сравнительного анализа личных качеств данного человека с неким эталоном требований, предъявляемых профессией. Эти требования могут быть представлены в форме профессиограмм, разрабатываемых для отдельных профессий и должностей.

В ходе обследования с целью получения прогноза профессиональной пригодности работника применительно к сфере будущей трудовой деятельности выясняются:

— состояние здоровья с целью выявления показаний и противопоказаний к определенным видам деятельности с медицинской точки зрения;

— психофизиологические качества в сопоставлении с требованиями, отраженными в профессиограмме;

— личностные качества (активность, чувство ответственности, уравновешенности, оригинальность мышления и т.п.) и др.

По результатам профориентации кроме заключения о профпригодности даются рекомендации человеку о возможных направлениях развития и совершенствования его способностей и рационального использования потенциала.

Деятельность предприятия в области профориентации, несмотря на ее очевидную целесообразность, в период, предшествующий переходу к рыночным отношениям, не получает широкого распространения и прежде всего из-за дефицита кадров, когда принимают на работу без разбора, из-за отсутствия на предприятии достаточно подготовленных специалистов в области профотбора, а также необходимого оборудования и приборов. Хотя такие примеры серьезно поставленной профориентационной работы на предприятии есть.

Появление рынка труда и, как следствие, конкуренция за право занять вакантное рабочее место, стремление предприятия создать работоспособный в жестких рыночных условиях коллектив не могут не изменить отношение предприятия к профориентационной работе и тщательному отбору кадров.

Организация найма должна отвечать его целям, не ущемлять интересы личности, обеспечивать строгое соблюдение законодательства о труде, учитывать, с одной стороны, сроки отбора, связанные с его проведением затраты, а с другой — соответствие должности, на которую проводится подбор работника.

В некоторых подразделениях Компании «Лугансктепловоз» набором новых работников занимается непосредственно сам руководитель, отдел кадров, управление кадров, включающее, как правило, специализированное структурное подразделение (сектор найма), укомплектованное соответствующими специалистами. Внутри предприятия подбором персонала занимается руководитель структурного подразделения. Однако более результативно такую работу выполняют специалисты из отделов кадров по заявкам руководителей структурного подразделения, за которыми остается окончательное решение по представленным кандидатурам.

К отбору кадров могут также привлекаться консультанты специализированных фирм. Успешность подбора кадров зависит от:

- знания потребностей заказчика, особенностей деятельности предприятия, его структуры, стратегии развития, организационной культуры;
- знания вакантной должности, ее роли, сферы ответственности занимающего ее работника и других требований.

Одно из основных требований к организации найма состоит в том, чтобы независимо от того, кто выполняет работу по подбору кадров — структурное подразделение предприятия или управление кадров Компании, все они располагают необходимой информацией, касающейся вакантных рабочих мест. Такая информация, должна охарактеризовать содержание труда (выполняемые функции и работы), требования к компетенции работника (знания, опыт), необходимые способности и индивидуальные особенности (физические, интеллектуальные и т.п.), противопоказания.

Однако информационное обеспечение найма на отечественных предприятиях связано пока с определенными трудностями. Разработка профессиограмм не получила широкого распространения. Должностные инструкции, содержащие квалификационные обязанности работника и требования к нему, носят самый общий характер. Затрудняет найм и слабое взаимодействие функциональных структурных подразделений заводоуправления. Дело в том, что в зарубежной практике потенциальными поставщиками информации о требованиях к работникам являются те, кто организует труд и платит деньги, так как характеристика работы, предмет и средства труда, требования к квалификации (перечень обязанностей и ответственности, условия труда и т.д.), с одной стороны, являются факторами, определяющими уровень оплаты труда, а с другой — представляют собой информацию для подбора работников при найме. В отечественной же практике наймом занято одно структурное подразделение (отдел кадров), а организует труд, его оплату — другое: отдел труда и заработной платы, который чаще всего не входит в единую кадровую службу предприятия. Данный анахронизм сохранился и до настоящего времени.

Поэтому совершенствование всей работы по найму должно начинаться с описания работ, их конкретизации применительно к рабочему месту, для выполнения которых и подыскивается подходящий работник.

Описание работ — достаточно ответственная процедура, ставящая целью уточнение их конкретного перечня, определение целесообразности найма нового работника, поскольку имеется возможность перераспределить эти работы среди других работников.

При формировании набора работ используются тарифно-квалификационные справочники (как по рабочим, так и по служащим), в которых содержатся типовые решения в отношении набора функций (работ) применительно к должности служащих и разряду для рабочих. Важное значение имеет определение объема работ, обуславливающих форму занятости (полная ставка или неполная), возможное расширение функций (должностных обязанно-

стей), если объем работ не обеспечивает полную загрузку работника по намеченным функциям на протяжении рабочего дня. Качественно подготовленные должностные инструкции позволяют не только обеспечить подбор кадров для данной должности, но и планировать их подготовку, оценивать эффективность работы, соответствие работника занимаемой должности, принимать решения о продвижении по службе, разрешать трудовые конфликты в отделе, цехе, организации.

Однако, значение должностных инструкций существенно снижается, если характер работы требует от человека большего творчества, гибкости, умения приспосабливаться к изменяющимся условиям.

Включение в перечень в какой-то мере несвойственных работ, которые предполагается вменить в обязанности работника, должно предшествовать найму, поскольку расширение обязанностей после найма служит основанием требовать дополнительной оплаты за совмещение профессий (функций, работ).

Кроме самого перечня работ, составляющих должностные обязанности, формулируются и требования к исполнителю этих работ — к личности самого работника. Здесь важно ориентироваться по возможности на объективные критерии, так как каждый руководитель имеет свое представление об эффективно действующем работнике.

Наем работника можно представить в виде набора процедур, расположенных в определенной последовательности.

Наиболее важной составной частью найма является профессиональный отбор, который строится следующим образом: вначале идет поиск нескольких претендентов, из них в результате отбирается 2 — 5 чел., которые представляются руководству предприятия (структурного подразделения) для окончательного решения.

Отбор является многоступенчатым, включая предварительное собеседование, оценку анкетных данных, интервью, тестирование, оценку состояния здоровья, испытательный срок, окончательное решение о найме.

В ходе предварительного собеседования отсеиваются претенденты, явно не соответствующие требованиям (часто формальным), предъявляемым к профессии, квалификации, образованию т.п.

Оценка анкетных данных позволяет получить более широкую информацию о претенденте на соответствие требованиям, предъявляемым к исполнителю, выявить вопросы для более детального исследования на последующих этапах. Перечень вопросов анкеты определяется сектором найма кадровой службы или работниками отдела кадров предприятия.

Не меньшее (если не большее) значение имеет интервью с претендентами. Его назначение — детальное ознакомление с человеком, мотивами выбора данного предприятия и места работы, ознакомление представителя предприятия с ожиданиями претендента от будущей работы, ознакомление претендента с требованиями фирмы, с возможностями роста, перспективами улучшения качества трудовой жизни, оценка личного впечатления от претендента, его коммуникабельности, доброжелательности, уверенности в себе, возможности быстрой адаптации к коллективу и т.д.

Существенную роль здесь играет наличие деловой протекции: рекомендаций от работников предприятия в отношении претендента на должность. Следует подчеркнуть, что рекомендующие разделяют ответственность с отделом кадров за набор рабочей силы.

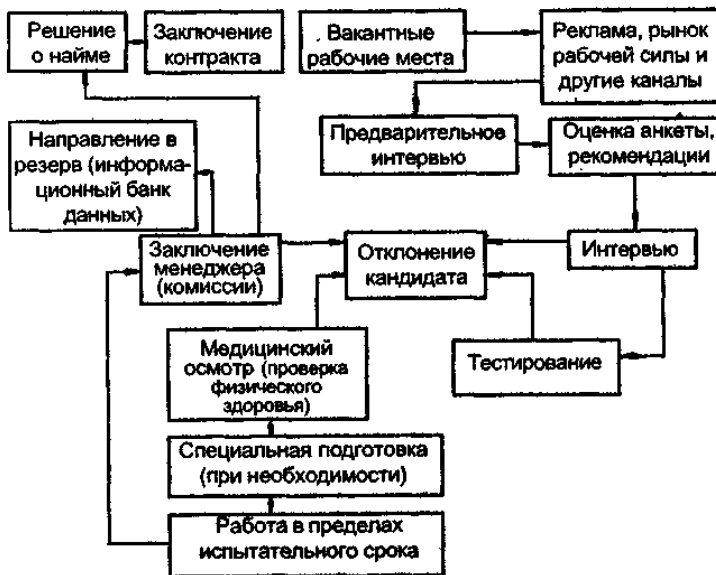


Рис. 1. Процедура найма работника в Компании «Лугансктепловоз»

Кроме анализа анкеты и интервьюирования при наличии нескольких претендентов применяется тестирование, направленность которого (оценка интеллектуальных способностей, измерение личных и профессиональных качеств: память, внимательность, наблюдательность, эмоциональная устойчивость и др., испытание, насколько эффективно претендент сможет выполнить порученную работу и т.д.) определяется характером труда на конкретном рабочем месте.

Выбор претендента закрепляется трудовым соглашением о приеме на работу, но этому может предшествовать стажировка (испытательный срок) до трех месяцев. При положительной оценке деятельности работника, которую дает руководитель или комиссия, принимается окончательное решение о заключении трудового соглашения и его особых условиях.

В трудовом соглашении оговариваются все стороны трудовых отношений между предприятием и наемным работником, обязательства и права сторон, условия при досрочном расторжении договора, социальная защита. Оговариваются также гарантии занятости со стороны фирмы, предоставление условий для развития и обязательства работника сохранять коммерческую тайну, проявлять лояльность и придерживаться философии компании, стремиться к развитию жизненных целей и др.

Еще на стадии анализа анкеты и последующего интервьюирования особое значение придается выявлению мотивации работника, его планов в отношении долгосрочности сотрудничества, ожиданий и требований к работе и т.д. Анализ ожиданий сотрудников при найме, а также определение реальной степени выполнимости этих ожиданий получил в зарубежной практике название «маркетинг персонала». Успешный маркетинг персонала способствует идентификации работников со своей фирмой и повышению их трудовой отдаче.

Изучение реальности осуществления (достижения) на предприятии ожиданий работника позволяет оценить, насколько долгими окажутся его трудовые отношения с фирмой. Так, в Компании «Лугансктепловоз» практикуется заполнение формы "Оценка ожиданий претендента и возможностей предпри-

ятия", когда опрашиваемый ранжирует, в соответствии со своими ожиданиями, предполагаемые факторы (наиболее значимому придается ранг 1), заносит цифры в одну из колонок формы, а в другой колонке помечается наличие возможностей удовлетворить ожидания претендента. Факторами выступают заработная плата, организация и условия труда, продвижение по службе, обеспеченность жильем, организация отдыха и культурной жизни, взаимоотношения в коллективе, с непосредственным начальником, возможность проявить свои творческие способности. Сопоставление оценок претендента и возможностей предприятия позволяет с большой степенью вероятности утверждать, что если ни одно из ожиданий 1—3-го ранга не будет удовлетворено, то мотивация к труду низкая; если ожидания 1—3-го ранга могут быть реализованы, а большинство других ожиданий останутся нереализованными, то вряд ли претендент будет работать на данном месте длительное время.

Следует иметь в виду, что сама по себе оценка претендента не носит строго обязательного характера, она не является по своему содержанию строго стандартной операцией, носит принципиальный характер, достаточно полно отражая весь набор процедур, необходимых для найма. Однако это не значит, что в каждом конкретном случае выполняется весь перечень работ. Не всегда предприятия устраивают сроки найма по полной программе (а процесс найма может быть растянутым во времени на несколько месяцев). Поэтому предприятие с учетом специфики своей деятельности и других обстоятельств (срочности заполнения вакантного рабочего места, ситуации на рынке труда и числа желающих трудоустроиться и т.п.) применяет иной набор оценочных инструментов к претендентам на вакантную должность.

Так, отбор на обучение для работы в коммерческой и экономической службе включает:

- собеседование с ведущими сотрудниками компании с целью определения интеллектуального уровня, коммуникабельности и речевой грамотности;

- заполнение специальных анкет; позволяющих определить особенности мотивации человека, умение ориентироваться в нестандартных ситуациях, настойчивость;

- прохождение обязательного психологического тестирования (использование личностных опросников и оригинальных методик трактовки данных тестирования, составление своего рода профессиограмм страхового агента и страховщика). Отсев только по результатам тестирования составляет от 40 до 80% при конкурсе на одно место от 3 до 5 чел.

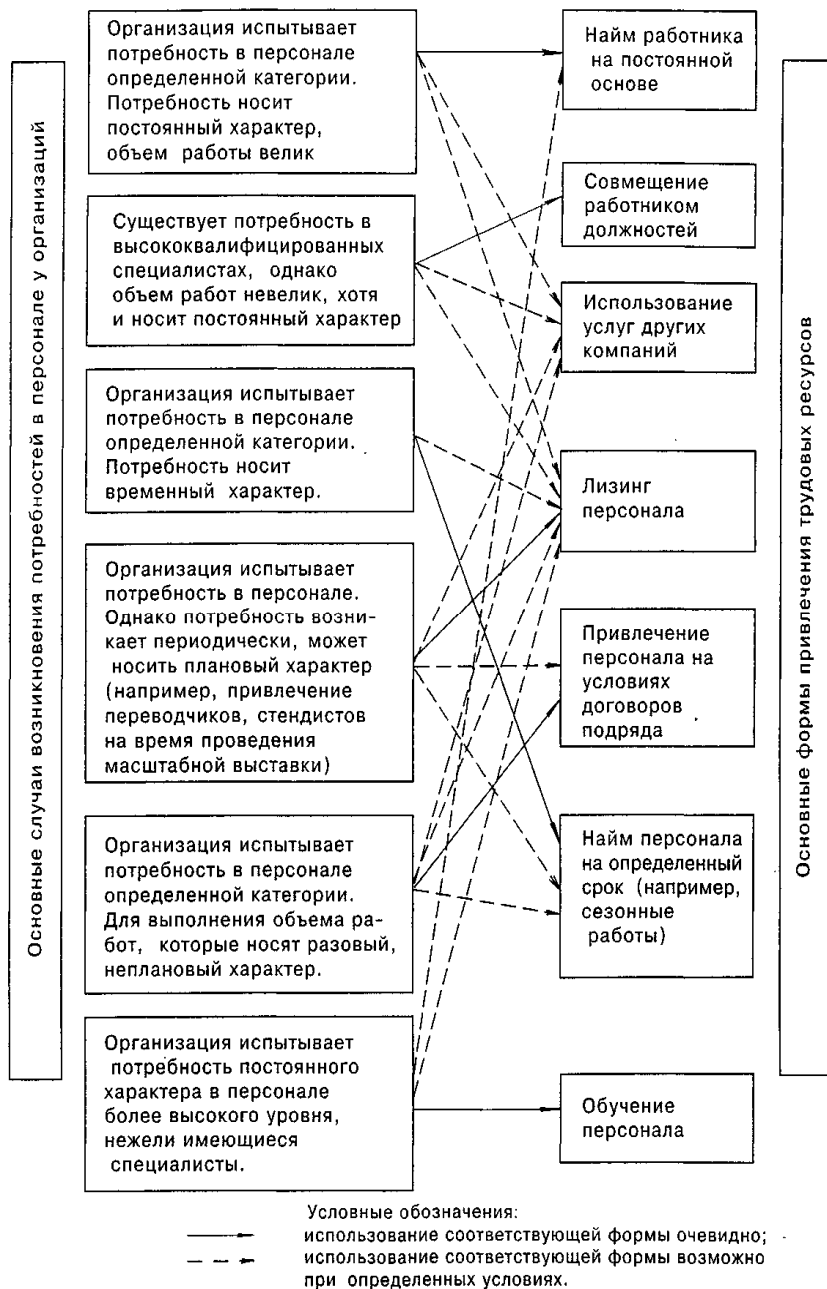
Другие предприятия могут пойти по пути упрощения процедуры найма, когда некоторые виды работ по отбору попросту опускаются.

Выбор полной или упрощенной процедуры найма осуществляется с учетом нескольких обстоятельств. Прежде всего он зависит от должности, по которой идет подбор кадров: чем она менее сложная и ответственная, тем проще процедура найма. При этом руководствуются различными принципами. Так, в соответствии с одним из них на первом этапе проверяется соответствие работника объективным, в значительной мере формальным требованиям к уровню образования, наличию специальной подготовки, производственного опыта, состоянию здоровья. Если работник не преодолевает этот этап, ему сразу отказывают в найме, если же успешно его преодолел — допускают к следующему, где проверяется наличие специфических характеристик, профессиональных навыков.

В соответствии с другим принципом, работник проходит все или почти все этапы отбора в расчете на то, что недостатки по одним признакам (критериям) могут быть восполнены преимуществами по другим. Например, отсут-

ствие производственного опыта может быть компенсировано хорошей профессиональной подготовкой и наоборот. Полезность данного подхода в том, что процедуры оценки и отбора выполняют задачу не только найма, но и выявления путей дальнейшего совершенствования работника: подготовки, повышения квалификации, развития тех или иных качеств. Кроме того, из хорошо зарекомендовавших себя претендентов формируется резерв, к которому предприятие может обращаться по мере необходимости, не затрачивая средств на процедуру отбора.

Случаи и условия использования основных форм привлечения трудовых ресурсов в компании "Лугансктепловоз"



## Литература

1. *Чижов Н.А.* Кадровые технологии. - М.: «Экзамен», 2000. – 352 с.
2. *Савченко В.А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интерсинтез", 1996.
4. *Gasskov V.* Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators. - Geneva, International Labour Office, 2000.
5. *Кравченко А.И., Кравченко К.А.* Основы менеджмента: управление людьми. Учебное пособие для студентов ссузов.- М.: Академический Проект, 2003. – 400 с. – («Gaudeamus»).

УДК 331.106.24:322.1

**Мартиненко М.М.**

### **РЕГІОНАЛЬНА УГОДА В ЛУГАНЩИНІ ТА В ІНШИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ ЯК ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

У статті розглянуто питання укладання регіональної угоди та колективних договорів на Луганщині. Надано пропозиції органам соціального партнерства, профспілкам та обласним державним адміністраціям щодо подальшого розвитку соціально-партнерської та колективно-договірної роботи.

Луганська область входить у групу регіонів, що характеризуються високою питомою вагою промислової продукції та послуг. Що стосується темпів росту обсягів капітальних вкладень, то область посідає 16 місце серед областей України. Близько 60 % обсягу промислової продукції області досягається за рахунок двох галузей – паливної промисловості та чорної металургії. Водночас відбувається різке зменшення продукції наукоємних галузей. Неefективне використання ресурсного потенціалу, структурні диспропорції та висока енергоємність виробництва призвели до погіршення економічного стану підприємств.

Все вказане суттєво впливає на розвиток соціально-трудоx відносин і на перехідному етапі до ринку виникає багато соціально-трудоx конфліктів. Довгий час більшість проблем впливала на рівень соціальної напруженості і виливалася в страйки, пікетування, акції протесту. Незважаючи на економічне зростання до сьогодні результати економічної діяльності багатьох галузей економіки невтішні. У 2002 році близько 40,0% із загальної кількості підприємств області відпрацювали з мінусовими результатами.

Найскладнішою ситуацією, з якою зіткнувся регіон, стало закриття шахт починаючи з 1995 року. За цей період у Луганській області закрито 34 шахти. З шахтою пов'язано всі життєві функції малих міст, селищ міського типу та майбутнє їх мешканців. Внаслідок закриття шахт 10 вугільних міст області отримали назву "депресивні".

Дуже складною є ситуація на ринку праці області. З 1991р. до 2002 р. чисельність зайнятого населення скоротилася в 1,4 рази. У структурі балансу трудоx ресурсів випереджаючими темпами вивільнювалися працівники галузей матеріального виробництва, тоді як зросла частка зайнятих у галузях бюджетної сфери.

У 2002 р. в області було укладено 4181 колективний договір, якими було охоплено 88,9% усіх працюючих. На 19868 підприємствах (83,2% усіх зареєс-

трованих підприємств, на яких налічується майже 100 тис. працюючих), колективні договори не уклалися. Роботодавці наполягають на тому, що норми галузевих угод їх не стосуються. У 40 із 75 галузей та підгалузей економіки області середня заробітна плата залишається нижчою від прожиткового мінімуму.

В умовах постійного дефіциту коштів працюють трудові колективи охорони здоров'я, освіти та культури. Законодавчі норми фінансування їх діяльності та рівня оплати праці не виконуються.

Для багатьох профспілкових організацій області є характерною позиція невтручання до результатів діяльності роботодавців. Внаслідок цього профспілки не виконують свої функції повною мірою, без вивчення стану справ, економічної обґрунтованості запланованих заходів та їх наслідків дають згоду на закриття виробництва, звільнення працівників або відправлення їх у тривалі відпустки. На багатьох підприємствах ліквідовано або зруйновано соціальну сферу (особливо це стосується вугільних підприємств).

Хоч за останні 2 роки в АПК досягнуто певних позитивних економічних зрушень, соціально-економічне становище багатьох трудових колективів погіршується. Послаблено профспілкову активність у новостворених сільгосп підприємствах, знижено колдоговірну роботу. На селі багато профспілкових організацій знизили вимогливість до керівників у вирішенні економічних і соціальних проблем. Незважаючи на великі борги із заробітної плати, поки що не було жодного випадку, щоб до керівника застосувалися передбачені законодавством заходи.

В Україні соціальне партнерство поки що остаточно не сформувалося. Проте позитивні результати роботи у цьому напрямі очевидні. Так, за 2002 рік в Україні було укладено і діють 75 галузевих і 27 регіональних угод. При цьому 26 регіональних і 12 галузевих угод укладено за участю об'єднань роботодавців.

На сьогодні інститути трипартизму в регіонах в основному створено. Як правило, це обласні ради соціального партнерства, що працюють на основі розробленого Положення у складі 33 осіб (по 11 осіб від органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців та профспілок). Така форма є характерною для всіх регіонів країни, навіть склад представників усіх сторін має такі самі кількісні та якісні параметри (представники, як правило, одних і тих самих управлінь, галузевих профспілок та директори великих заводів чи монопольних виробництв і представники практично не впливових та не представницьких об'єднань малого та середнього бізнесу). Результатом роботи обласних рад соціального партнерства є ініціювання та укладання регіональних угод на тристоронній основі. До цього документа закладаються норми та положення чинної Генеральної угоди, галузевих угод та законодавчо-нормативних актів України. У розділах регіональних угод, які укладено "...з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями..." йдеться мова про обов'язки сторін у сфері економічних зобов'язань та приватизації підприємств, забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту населення, гарантії щодо оплати та охорони праці, екології. Окремим розділом розглядається контроль та відповідальність сторін за взяті зобов'язання.

Виникає питання, чому регіональні угоди та колективні договори не стали дійовим засобом регулювання оплати, умов та охорони праці? Основна причина, на наш погляд, це недосконалість правової бази в сфері соціального партнерства. Справа в тому, що ще не визначено зміст угод різного рівня щодо умов та принципів оплати, умов праці. Більше того, не вдалося розділити сферу впливу окремих видів угод. Не передбачено також взаємозв'язок норм

оплати праці за окремими видами угод. Спрощеними за змістом були і залишаються угоди, які діяли в цілому ряді галузей економіки регіонів, а також колективні договори багатьох підприємств. Через недосконалість законодавчого забезпечення договірної регулювання заробітної плати, незавершеність формування системи соціального партнерства, брак теоретичних і практичних досліджень щодо використання потенціалу галузевих, регіональних угод і колективних договорів, останні на практиці не стали дійовими нормативними актами.

В Луганській області функціонує 59 об'єднань, асоціацій, організацій роботодавців, які захищають економічні та соціальні інтереси підприємницьких структур, представляють їх на всіх рівнях влади. Але більшість з них не включають до своїх статутів - як завдання - представництво інтересів своїх членів у взаємовідносинах з профспілками та державою. Як і в цілому в Україні відносини між роботодавцями і найманими працівниками складаються на користь перших. У сфері малого бізнесу, торгово-посередницьких послуг, страхових, кредитно-фінансових і банківських організацій практично не існує профспілок і колективні договори, як правило, там не укладаються.

Що стосується ролі обласної влади у налагодженні соціального партнерства та вирішенні проблем соціально-трудова відносин, то облдержадміністрація віддає перевагу зустрічам з профактивом регіону, роботі координаційних рад, коли у ході переговорів порушуються різні питання не тільки керівниками Федерації профспілок області, а й представниками профспілок різних рівнів.

Регіональна угода на сучасному етапі суспільного розвитку виконує багатопланову роль. З одного боку, вона є однією із ланок системи колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин між найманими працівниками та роботодавцями і у цій ролі доводить норми та домовленості Генеральної та галузевих угод до регіону та є перехідною ланкою між останньою та колективними договорами на підприємствах. З іншого - регулює соціально-трудова відносини у регіоні в частині, яку обумовлено регіональними особливостями, і не може бути врахованою ані Генеральною, ані галузевими угодами. Є і третя характерна риса регіональної угоди. З самого початку сучасного етапу розвитку колективно-договірних відносин в Україні стало помітним, що регіональні угоди регулюють не тільки трудові відносини між працівниками та роботодавцями, а й всю соціальну сферу регіонів. Це зумовлено логікою регіонального розвитку, коли виконавчі органи влади та органи місцевого самоврядування, що управляють соціально економічним розвитком регіонів, виступають як сторони під час укладання регіональної угоди. Таку тенденцію ролі поведінки органів влади буде збережено у найближчі роки.

У регіональній угоді в рамках соціального партнерства повинно знайти місце питання розв'язання таких першочергових завдань:

1. враховуючи, що регіональна угода є нормативно-правовим актом, який регулює соціально-трудова відносини, розвиток економіки та соціальної сфери регіону, місцевим (регіональним, міським, районним) органам державної виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, регіональним організаціям роботодавців та об'єднанням профспілок необхідно під час колективних переговорів та укладання регіональних угод зосередити увагу перш за все на існуючих економічних, соціально-трудова, культурних проблемах своїх регіонів;
2. наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму;
3. визначення розміру прожиткового мінімуму для кожної території;
4. регулярне проведення соціологічних обстежень нарахування та виплати зарплати на підприємствах різних форм власності, за професіями, роз-

рядами, формами і системами оплати, умовами праці та результати обстежень розглядати на засіданнях тристоронніх комісій.

5. проводити послідовну та поетапну роботу щодо реалізації державних та місцевих соціальних програм.

УДК 331.36

**Матросова Л.Н.**

## **РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

В статье рассмотрены проблемы развития интеллектуального потенциала страны на основе совершенствования системы образования и роста конкурентоспособности рабочей силы. Предложены меры, обеспечивающие подготовку квалифицированного персонала предприятий, повышение занятости молодых специалистов.

*Постановка проблемы.* В условиях глобализации мировой экономики важным условием экономического роста является развитие людских ресурсов и увеличение инвестиций в человеческий капитал. Уровень и содержание образования являются ведущими факторами развития экономики. Опыт развития ведущих стран мира подтверждает наличие прямой связи между объемами финансирования сферы науки, образования, подготовки кадров и эффективностью функционирования экономики и общества в целом.

Проблема развития системы образования тесно взаимосвязана с задачей реформирования экономики, реструктуризации производства, повышения качества подготовки рабочей силы, роста конкурентоспособности персонала. Эта проблемы актуальны для многих постсоветских стран, включая Украину, учитывая сложности перехода к инновационной модели социально - экономического развития. Инновационная модернизация экономики Украины требует расширения научных знаний и их технологического применения. В современных условиях повышение качества продукции в соответствии с международными стандартами серии ISO 9000 и последних версий ISO 9001:2000 и ISO/CD 2 9004:2000 предъявляет более высокие требования к уровню подготовки кадров, их квалификации, компетентности, эффективности системы управления человеческими ресурсами в целом.

Анализ показывает, что темпы структурных изменений в экономике Украины неадекватны темпам реформирования системы образования, подготовки и повышения квалификации кадров. Имея высокий потенциал, страна значительно отстает от ведущих государств мира по уровню использования факторов производства. Например, эффективность использования основного капитала в Украине ниже, чем во Франции в 3 раза, сельскохозяйственных угодий – в 11, природных ресурсов – в 15, научного потенциала – в 20 раз. Оценивая конкурентоспособность экономики Украины, следует отметить, что показатель энергоемкости тяжелой промышленности в 10 раз больше, а наукоемкости промышленного производства в 10 – 20 раз ниже, чем в развитых странах мира [1].

Демократизация общества требует ускоренного развития сферы материального производства и системы образования. Несмотря на экономический рост, составляющий по оценкам специалистов около 7% в год, ситуация в сфере занятости населения остается напряженной, не решены проблемы трудоустройства специалистов, формирования системы гарантий первого ра-

бочего места для выпускников вузов. Это ведет к тому, что ежегодно более 90 тыс. украинских специалистов с высшим образованием выезжают на работу за пределы страны [2].

По прогнозу социально - экономического развития Украины до 2005 года, разработанному Институтом прогнозирования НАН Украины, при эволюционном развитии экономики темпы экономического роста будут составлять около 3,5 % в год. Для достижения показателя, равного половине уровня ВВП на душу населения, который имеют страны Европейского Союза, при сохранении нынешних темпов развития Украине потребуется 48 лет, России – 36 лет [3]. Поэтому важно обеспечить переход к непрерывному обучению работников, которое широко распространено в зарубежных странах, ускорить внедрение современных технологий для достижения мировых стандартов в сфере образования.

*Целью данной статьи* является изучение особенностей развития сферы образования, разработка предложений по повышению качества подготовки рабочей силы, росту занятости молодежи.

*Анализ последних достижений и публикаций по проблеме.* Изучение проблемы трудовых ресурсов и инвестирования средств в человеческий капитал находится в центре внимания ведущих украинских и зарубежных специалистов [2-4, 6, 13]. Они анализируют ее с разных позиций. Так, академик А. Чухно рассматривает такие понятия, как интеллектуальный капитал, который подразделяется на человеческий и структурный капитал. Е. Марчук исследует гуманитарный потенциал нации в целом, включая в эту категорию также интеллектуальный потенциал. Б. Малицкий исследует проблему качества образования и системы подготовки специалистов с позиций кадрового обеспечения научно - технологического подъема в контексте формирования модели инновационного развития экономики. И. Каленюк акцентирует внимание на образовательном потенциале страны. В зарубежной литературе при рассмотрении человеческого капитала и его оценке учитывается прежде всего уровень развития компании, а само понятие трактуется как совокупность интеллектуальных качеств ее служащих. Вложения в персонал рассматриваются как важный фактор завоевания и укрепления конкурентных позиций фирм на рынке. Следовательно, существуют различия в исследовании и трактовке понятий, связанных с проблемой развития человеческих ресурсов.

По нашему мнению, важным аспектом этой проблемы является повышение качества подготовки работников с целью усиления конкурентоспособности украинских предприятий. В современных условиях сертификация персонала является обязательным условием соблюдения международных стандартов качества для многих видов продукции. Поэтому в развитых странах уделяется большое внимание росту инвестиций в образование, получение новых знаний, повышение квалификации и подготовки персонала. Наивысшие показатели продолжительности обучения и подготовки молодежи к выходу на рынок труда (первоначального образования) имеют Швеция – 20,3 года; Австралия – 19,9; Великобритания – 18,9; Бельгия – 18,5; Финляндия – 18,3; Норвегия – 17,9; Дания – 17,7 года [9]. В отличие от зарубежных стран, в Украине проблеме подготовке кадров, роста квалификации персонала с учетом процессов трансформации экономики уделяется недостаточное внимание.

К недостаткам государственного регулирования занятости населения, развития системы образования следует отнести отсутствие прогноза занятости в стране и по регионам, планирования структуры и оценки динамики рабочих мест. Острой остается проблема безработицы, особенно среди молодежи: каждый четвертый из лиц в возрасте от 18 до 28 лет относится к кате-

гории незанятых. Отсутствие обоснованного прогноза о перспективной потребности в специалистах с учетом их профессионально-квалификационного состава приводит к тому, что вузы при определении объемов и структуры приема исходят из достигнутого уровня спроса на образовательные услуги. Следовательно, при подготовке новых специалистов не учитывается динамика развития рынка труда, что выражается в перепроизводстве некоторых категорий специалистов.

Как считает министр образования Украины, в ближайшее время на рынке труда будет наблюдаться переизбыток предложения юристов и экономистов. В связи с этим количество студентов, набираемых в высших учебных заведениях для обучения по госзаказу на экономические, юридические и другие гуманитарные специальности, в 2003 году планируется не увеличивать. К числу наиболее перспективных отнесены профессии инженеров и специалистов по информационным технологиям [7]. Важно учитывать также динамику возникновения новых профессий: по прогнозным оценкам зарубежных специалистов, две из четырех профессий, которые появятся через 5 лет, еще не придуманы.

Для приведения в соответствие объемов подготовки специалистов, имеющих высшее образование, с потребностями рынка труда необходима организация мониторинга процессов подготовки и трудоустройства выпускников. Для Украины представляет определенный интерес опыт развитых стран мира, где наряду с другими макроэкономическими показателями рассчитывается прогноз потребности в рабочей силе. Например, в США подобный прогноз разрабатывается в последние 50 лет, а его результаты публикуются в открытой печати.

Следует отметить негативные тенденции использования потенциала квалифицированных специалистов в Украине. Хотя наша страна занимает 4-е место в мире после США, Индии и России по числу сертифицированных специалистов в сфере информационных технологий и спрос на них является высоким и устойчивым, он реализуется в большей степени на неофициальном рынке, что приводит к потере государством более 1 млрд. долл. в год. Из-за оттока квалифицированных специалистов примерно 30% украинских ученых работают на благо экономики других стран. За последние 15 лет свыше 1 млн. инженеров, технологов, экономистов и других специалистов с высшим образованием поменяли свои рабочие места в сфере производства на такие, которые не связаны с увеличением национального богатства страны [2].

Это ведет к росту неконкурентоспособности украинских специалистов по сравнению с зарубежными. Например, в США в 1998 году свыше 60% высших менеджеров 500 крупнейших компаний имели степень доктора, из них половина – в области экономических и юридических наук [8]. Анализ структуры зарегистрированной собственности зарубежных стран свидетельствует о повышении роли новых знаний: например, в США доля интеллектуальной собственности составляет около 70%, материальной – 30% [5].

Характерной чертой системы образования в США, которые лидируют по объему ассигнований на подготовку кадров, является ведущая роль государства в ее финансировании. Общие затраты на образование с учетом государственных и частных программ составили 800 млрд. долл. в год, в том числе за счет государственных средств финансируется 80% затрат, частного капитала – 20% [9]. В Украине расходы на образование к уровню ВВП составили в 1990 г. 3,8% , 2000 г. – 0,98%, то есть за десять лет они сократились почти в 4 раза [10]. В результате происходит падение уровня квалификации и качественных характеристик работников. По оценке специалистов, в России только

5% рабочих имеют высокую квалификацию, тогда как в США – 43%, ФРГ – 56% [11].

В последнее время резко возрастают требования не только к качеству профессионального обучения работников, но и развитию их трудовой карьеры как важнейшего условия мотивации труда и повышения квалификации. Уровень подготовки руководителей и специалистов является сдерживающим фактором в процессе реформирования предприятий, реализации инвестиционных проектов. В настоящее время более 80% предприятий не имеют детально проработанных бизнес - планов, планов модернизации и реконструкции производства, часто отсутствуют планы повышения квалификации и развития персонала.

Важным условием роста квалификации персонала является усиление требований к уровню подготовки работников не только промышленных предприятий, но и агропромышленного сектора экономики. Это связано с необходимостью технического перевооружения сельскохозяйственного производства за счет применения новейших зарубежных технологий. Их эффективное использование основывается на высокой квалификации персонала сельскохозяйственных предприятий. Актуальность решения данного вопроса подтверждается данными о структуре образования сельских жителей: только 18% из них имеют высшее образование, 15% – профессионально - техническое.

Таким образом, увеличение финансирования образования и системы подготовки кадров со стороны государства и бизнес - структур, обоснование объемов подготовки новых специалистов на основе прогнозной оценки потребности в рабочей силе будут способствовать росту мотивации высококвалифицированных работников, повышению конкурентоспособности персонала украинских предприятий.

*Выводы и предложения.* Обобщая исследования в сфере развития образования и подготовки специалистов с учетом повышения конкурентоспособности рабочей силы, можно сформулировать следующие предложения по снижению безработицы среди молодежи, улучшению трудоустройства и занятости выпускников учебных заведений.

1. Учитывая, что безработица среди выпускников вузов высока, поскольку на рынке труда существует спрос в основном на рабочие специальности, разработать государственную программу по перераспределению потоков молодежи по ступеням начального, среднего и высшего образования с учетом потребностей регионов за счет увеличения первых двух направлений и сокращения последнего, включая обучение за счет бюджетного финансирования.

2. Для выпускников системы начального и среднего образования, работающих на производстве, создавать льготные условия в случае продолжения образования, а также открывать в регионах профильные вузы с использованием различных форм обучения без отрыва от производства (вечерней, заочной, дистанционной и других).

3. Из числа студентов дневной формы обучения, которые получают более глубокую академическую подготовку, обеспечить формирование научной и производственной элиты – научных работников, инженеров, конструкторов, менеджеров высшей квалификации.

4. Разработать законодательные нормы, устанавливающие для бакалаврата на уровне колледжей статус высшей формы образования в случае, когда уровень квалификации профессорско-преподавательского состава является адекватным требованиям высших учебных заведений.

5. Обеспечить перераспределение потоков молодежи по профилям и специальностям профессионального образования. Ввести систему образовательных кредитов для обучения на платной основе для молодежи, стремящейся получить образование по тем профессиям, которые считаются трудоизбыточными на рынке труда.

6. Развивать на рынке образовательных услуг сектор ремесленного образования для тех, кто занимается индивидуальной трудовой деятельностью. Это касается не только студентов профессиональных учебных заведений, колледжей, но и студентов, обучающихся в вузах, для получения ими второго образования не по профилю своей основной специальности.

7. Повысить качество образовательных услуг на основе овладения молодыми специалистами современными технологиями, в которых высока доля интеллектуального труда. Для этого обеспечить рост квалификации преподавателей профессиональных учебных заведений, которые должны обучать молодежь передовым технологиям и методам работы.

8. В настоящее время предприятия предпочитают нанимать специалистов в возрасте 25 – 30 лет с практическим стажем работы, то есть высококвалифицированную рабочую силу. Учитывая существующий разрыв между образованием и требованиями к практической деятельности молодых специалистов, создавать на базе учебных заведений специальные производственные и предпринимательские структуры для сглаживания возрастного и профессионального разрывов молодых специалистов, используя эти подразделения как полигон для научных исследований, преддипломной практики студентов.

9. Для повышения эффективности системы переподготовки и повышения квалификации кадров развивать независимую сеть последипломного образования, основой которой должны стать базовые профессиональные и специализированные государственные и негосударственные учреждения. Создавать на предприятиях и в регионах центры развития персонала. Их основной задачей должна стать организация системы непрерывного повышения квалификации специалистов и руководителей предприятий ведущих отраслей экономики.

#### Литература

1. *Дробноход Н.* Омраченная Украина: найдем ли выход? // Персонал.- 2003.- № 4-5.- С. 40 –51.
2. *Малицкий Б.А.* Доктрина власти должна исходить из жизненных интересов власти // Проблемы науки.- 2002.- №12.- С.5 - 16.
3. *Марчук Є.* Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження. “Стратегічна панорама”. - №4.- 1999.- С.15.
4. *Чухно А.* Интеллектуальный капитал: Сущность формы и закономерности развития // Экономика Украины.- 2002.- №11.- С. 48 - 54.
5. Актуальні питання методології та практики науково - технологічної політики / Під ред. Б.А. Малицького. – К.: УкрІНТЕІ, 2001.- 204 с.
6. *Каленюк І.С.* Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку. – К.: ТОВ “Кадри”, 2001. - 326 с.
7. *Денисенко Л.* Василий Кремень отменит сессию. // Газета “Аспекты 2000”, 16 – 22 мая 2003 г.. - С. 2 – 3.
8. *Корсак К.* Європейський вектор освіти України // Науковий світ. – 2003. – №5. – С.2 – 3.
9. *Кольчугина М.* Образование и государство // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №10. – С. 75 – 84.
10. *Каленюк И.* К вопросу об образовательном потенциале страны // Экономика Украины.- 2001. – №11. – С. 70 – 77.

11. *Иглин В.А.* Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий // Трудовое право.- 2002.- №5.- С.31-38.
12. *Новиков А.М.* Профессиональное образование и национальная безопасность России // Специалист. - 2003. – №7. – С. 2 – 9.
13. *Кшиштоф Павловський.* Короткий огляд розвитку освіти в Польщі з 1989 року // Розбудова менеджмент - освіти в Україні. - К.: Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2002.- 132 с.

УДК 339.9.012.24 (477)

**Мельник С.В.**

## **ВПЛИВ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО СВІТОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТОРГІВЛІ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

В статті викладені основні позитивні та негативні наслідки впливу на соціально-економічну та соціально-трудова сферу України від її вступу до Світової організації торгівлі. Запропоновані відповідні упереджувальні заходи.

На сьогоднішній день це питання є одним із найбільш актуальних, так як реалізація засад, які передбачають лібералізацію розподілу капіталу та робочої сили, призведе до суттєвих змін в регіонально галузевій структурі зайнятості, інвестиційній та регіональній політиці. Відповідна проблематика є абсолютно новою для вітчизняної соціально-економічної науки і не має більш-менш систематизованих наробок.

Зараз до Світової організації торгівлі (далі – СОТ) входять 145 країн, що виробляють 96% світового ВВП. З великих економічно розвинених країн світу останнім в 2001 році до СОТ приєднався Китай. Із країн СНД до СОТ прийняли Казахстан, Молдову та Киргизію. Питання вступу України до СОТ визначено раніше однозначно, тим більше, що приєднання до СОТ є однією з умов вступу до Європейської спільноти, куди Україна прагне увійти. Мова йде про те, що повинна зробити виконавча влада для посилення позитивних та пом'якшення негативних наслідків приєднання України до СОТ.

Взагалі треба відзначити, що членство в СОТ не суперечить національним інтересам, а сприяє їх реалізації. Про це свідчать ті обставини, що жодна країна ще не вийшла із СОТ, а ті країни, що поки що залишаються за її межами, намагаються вступити до неї.

Інтеграція України до СОТ призведе, перш за все, до таких позитивних наслідків:

- Збільшиться залучення зарубіжних інвестицій до нашої країни (у Болгарії, що нещодавно вступила до СОТ, обсяг зарубіжних інвестицій збільшився у 5 разів. У цілому за досвідом країн Центральної Європи, зростання інвестицій після їх вступу до СОТ становило від 50 до 200 відсотків).
- Перед Україною відкриваються широкі можливості щодо виходу на ринки держав-членів організації, на які припадає понад 90% світової торгівлі. Це дасть змогу кількісно і якісно поліпшити зовнішньоекономічну діяльність України, значно підвищити експорт і відповідно надходження до бюджету, що позитивно відіб'ється на реалізації соціальних програм.
- Приєднання до СОТ відкриває українським підприємствам доступ до більш дешевих імпортних комплектуючих та сировини, а населенню –

до більш дешевих товарів та послуг, що сприяє підвищенню рівня життя.

- Отримання статусу "режим найбільшого сприяння торгівлі" означає, що вона буде позбавлена будь-якої дискримінації.
- Україна отримає кращі можливості захисту вітчизняних товаровиробників у відповідності з процедурою розгляду торгових спорів у СОТ. (З 1992 року проти української продукції було порушено близько 100 антидемпінгових розслідувань. Орієнтовний обсяг ринків, що закрилися для українських товарів, складає близько 2 млрд. дол. США. Тільки лібералізація тарифних обмежень експорту продукції чорної металургії ЄС дозволила би збільшити його як мінімум на 150-180 млн. дол. США, тобто в 1,4 рази).
- Вступ до СОТ стане каталізатором технологічного оновлення та технічного переозброєння промисловості, впровадження міжнародної сертифікації якості продукції, підвищення конкурентоспроможності українських товарів.
- Україна гармонізує національне законодавство з умовами, що існують у рамках світової торгівлі, в тому числі у положенні про захист іноземних інвесторів і захист авторських прав, адаптуючи до ринкових умов Трудовий кодекс країни.
- Українці отримають легальний доступ на європейський ринок праці. (Зараз за кордоном, за різними оцінками, змушені нелегально працювати від 2 до 5 млн. громадян України).

Серед "негативу" від приєднання до СОТ відмітимо:

- Одномоментного та суттєвого збільшення експорту української продукції після вступу до СОТ не слід чекати, тому що 60,0 відсотків всієї продукції українських підприємств не відповідає вимогам Держспоживстандарту України, а європейським та світовим стандартам – більш як 85,0%.
- Однією з вимог СОТ до країн, що вступають до неї, є відмова від державної підтримки окремих підприємств. Це робиться для того, щоб створити рівні умови для здорової ринкової конкуренції. Проте правилами СОТ передбачено наявність пільг та субсидій, здатних істотно вплинути на умови конкуренції. Так, обсяг субсидій для європейських фермерів складає 42 млрд. євро щорічно. На переговорах щодо вступу до СОТ Україна відстоює розмір державної внутрішньої підтримки вітчизняного сільського господарства у сумі 1,37 млрд. дол. США. При цьому потрібно буде внести зміни до Закону про ПДВ, скасувавши ст. 11.21, яка дозволяє залишати ПДВ сільськогосподарським виробникам. Без такої підтримки ця галузь буде неконкурентноспроможною, а враховуючи високу продуктивність праці та кризу перевиробництва у Європі, вступ до СОТ для вітчизняного агропрому – це згортання на 40,0-90,0% виробництва продукції молочно-м'ясної та багатьох інших галузей сільського господарства. Коли скасують дотації на виробництво молочної та м'ясної продукції і до країни хлине дешевий імпорт, багато вітчизняних підприємств не витримає конкуренції. Серед галузей сільського господарства, які зразу ж виграють від вступу до СОТ слід виділити тютюнову промисловість, виробництво вина, горілчану промисловість, тому що понад 90 відсотків тютюнових виробів в Україні виробляють відомі транснаціональні корпорації, а більшість виноградних виробів мають високу якість та низьку ціну. Але це не зробить "погоди", тому слід очікувати значного зростання рівня безробіття у сільській місцевості. Саме те чекає і вугільну галузь, бо наприклад, у

Донецькій області тільки чотири шахти працюють без державних дотацій, а решта – збиткові. Шахти мають кредиторську заборгованість, вищу за обсяги реалізації в 2,5 рази. Тобто, підприємства, які сьогодні є збитковими за умовами нормальної цивілізованої конкуренції повинні бути ліквідованими. Все це значно загострить стан ринку праці у шахтарських регіонах, де в пошуках роботи "вийдуть" десятки тисяч вивільнених шахтарів.

- Одним з негативних явищ може стати те, що держава втратить вплив на власну економіку. І справді, якщо ВВП України дорівнює 125 млрд. дол. США, а прибутки General Motors сягають 175 млрд. дол. США, про що може йти мова. Hewlett Packard Co тільки на рекламу своєї продукції щорічно витрачає 400 млн. дол. США. Якщо такого гіганта щось не задовольнить, він виділить такі гроші, що призведуть до перегляду Державного бюджету, впливу на обсяги виробництва або закриття наших підприємств, як це сталося з підприємствами України, що виробляли лазерні компакт-диски.

Повчальним прикладом у цьому може бути Китай, який приєднався до СОТ на кінці 2001 року. Незважаючи на свою економічну могутність, високі темпи зростання ВВП та зовнішньої торгівлі протягом 1995-2001 років, Китай здійснює політику дозованого лібералізму на тлі виявленого протекціонізму. Середня ставка тарифу на промислові товари сягала 27,0% у 1997 році, 17,0% – у 1999 році та 16,4% – у 2000 році. (Аналогічний показник у 1999 році складав у розвинутих країнах – 3,8%, у країнах, що розвиваються – 12,3%). Варто додати, що рівень захисту споживчих товарів у Китаї був приблизно у півтора рази вищим. І тільки у 2005 році згідно з угодами із СОТ середня ставка митного тарифу в Китаї знизиться до 10 відсотків. На соціальну сферу країни вступ до СОТ помітно не вплинув.

- Негативного впливу слід очікувати в меблевій, фармацевтичній, хімічній, автомобільній, авіаційній галузях промисловості країни та ряді інших, особливо тих, де переважають підприємства з містоутворюючими функціями.
- Вступ до СОТ автоматично підвищить ціни українських товаровиробників до рівня світових, що, безумовно, негативно вплине на рівень купівельної спроможності та рівень життя наших громадян.
- Негативні наслідки вступу до СОТ виявляться в перші 5 років, після чого ситуація буде поступово вирівнюватися.

Слід зазначити, що в рейтингу глобалізації, який оцінюється за такими показниками як економічна інтеграція, особисті контакти, технологічний розвиток та втягнення до міжнародної політики (який опублікований у Foreign Policy спільно з консультативним агентством А.Т. Кеатей), Україна посідає 42 місце (перше місце – Ірландія, 2 – Швейцарія, 11 – США, 45 – Росія), а за обсягом міжнародної торгівлі Україна – 11 місце (!).

Враховуючи все вищезазначене, Україні з метою мінімізації негативних наслідків вступу до СОТ слід проводити економічну і соціальну політику у напрямках:

- захисту вітчизняного виробника шляхом тарифних і нетарифних обмежень. Україна повинна жорстко "торгуватися" з приводу та умов перехідного періоду, в перебігу яких країна – кандидат може зберігати "тепличі" умови щодо тих чи інших галузей, відносно рівня митних тарифів, умов доступу зарубіжних фінансових установ на внутрішній ринок, пом'якшення ситуації на вітчизняному ринку праці тощо (необхідно вивчати досвід Китаю в цьому напрямку);

- добудови та введення в дію державної системи заохочення промислового експорту, в тому числі державних кредитів, гарантій та інших форм фінансування експортерів та їх маркетингової діяльності. Правила СОТ визначають форми, що дозволяють таку підтримку. Те ж саме стосується заходів підтримки вітчизняного аграрного сектора;
- створення на базі зарубіжних аналогів механізмів тимчасової державної підтримки підприємств та регіонів (зокрема, Донбасу), що можуть особливо постраждати, в тому числі й від різко зростаючого безробіття;
- спрямування бюджетних коштів у сільському господарстві не на поточну підтримку аграрних підприємств, а на вкладання їх у розвиток виробничої та супутньої інфраструктури;
- реструктуризації економіки та переведення працівників з менш продуктивних на більш продуктивні робочі місця. Ключовими заходами при цьому мають бути пропаганда професійної та регіональної мобільності, скасування адміністративних бар'єрів, розвиток іпотеки, стимулювання перепідготовки трудових мігрантів, надання ваучерів на придбання квитків та оплату житла в спеціальних гуртожитках тощо;
- підготовки в країні спеціалізованих кадрів, що володіють тематикою СОТ;
- моніторингу соціальних наслідків вступу до СОТ у регіонально-галузевому та функціональному розрізі.

#### Література

1. *Тарасюк Б.* Вступ України до СОТ: "за" і "проти" // *Голос України.* - № 43. - 2003. - С. 6
2. *Россия в ВТО: мифы и реальность.* // Центр экономических и финансовых исследований и разработок, июль 2001. - WWW. club 2015.ru
3. *Салицкий А.* Китай в ВТО: Либеральный протекционизм. - [http:// WWW/politcom.ru](http://WWW/politcom.ru)
4. *Белорус О.* Императивы стратегии развития Украины в условиях глобализации // *Экономика Украины.* - № 11. - 2001. - С. 4-13
5. *Клочко В.* Глобализация и ее влияние на страны с переходной экономикой // *Экономика Украины.* - № 10. - 2001. - С. 51-58

УДК 331.5

**Мельничук Д.П.**

### **ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В статті розглянуто питання ролі дослідження ринку праці в системі формування кадрової політики промислового підприємства, визначено вплив стану та динаміки ринку праці на становлення оптимальної соціально-психологічної підсистеми промислового підприємства як соціотехнічної системи. Окреслено місце та роль дослідження промислового сектора ринку праці в процесі трансформації системи соціально-трудова відносин на промисловому підприємстві.

Розвиток ринкових відносин висуває на перший план вимогу створення сучасного промислового комплексу, здатного стати запорукою сталого економічного зростання України. Відповідно, гостро постає питання забезпечення промислових підприємств кадрами, які здатні провести в життя засади рефо-

рмування системи виробничих відносин у відповідності до Указу президента України "Про Концепцію державної промислової політики".

Існуючи підходи, сучасні форми та методи кадрової роботи на промислових підприємствах володіють рядом недоліків. Звертає на себе увагу той факт, що процеси формування та використання кадрового потенціалу промислових підприємств не враховують як пріоритети розвитку самого суб'єкта господарювання так і динаміку ринку робочої сили України. Це, в свою чергу, провокує неадекватність системи кадрового менеджменту, та, як наслідок – недовіра реорганізаційних процесів в межах промислового підприємства у напрямку підвищення його конкурентоспроможності.

Сьогодні питання взаємозумовлення трансформацій кадрової сфери промислового підприємства станом та динамікою ринку праці є недостатньо вивченим, як відсутній і ємний, науково-обґрунтований та практично-виважений підхід до формування кадрової політики промислового підприємства як соціального феномену. Окремі елементи даного питання розкриті в працях С.І. Бандура, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, А.М. Колота та ін.

Ґрунтуючись на висновках вчених щодо окремих елементів поставленого питання, важливим слід вважати визначення ролі та місця дослідження ринку праці в системі формування кадрової політики промислового підприємства

Кадрова політика як вагома складова політики організаційного розвитку у великій мірі визначає дієвість інших політик підприємства. В загальному вигляді вона є генеральною лінією кадрової роботи, котра реалізується в процесі управління персоналом та модифікується по мірі зміни стратегічних пріоритетів. Більш детальний підхід до детермінації категорії "кадрова політика" призводить до висновку про наявність такої її складової як сфера суспільних взаємовідносин, яка створюється в процесі вирішення кадрових питань через комплекс політичної активності членів соціальної організації в межах підприємства.

В сфері кадрової політики підприємства розрізняють два процеси, які ставлять за мету визначення та виконання її задач: формування та реалізація кадрової політики. Дані процеси мають певні особливості як на макро- так і на мікрорівні. Так, формування кадрової політики підприємства на державному та регіональному рівнях базується на врахуванні виробничих, природничих, соціальних, національних особливостей окремого регіону. При цьому, практично-організаційні аспекти на цих рівнях простежуються досить нечітко, в першу чергу, через відсутність параметрично-визначеного, ієрархічно-замкненого об'єкту політичного впливу. В свою чергу, мікрорівень формування кадрової політики передбачає її виробітку на основі переломлення загальнодержавних та регіональних законодавчих, адміністративних розробок в цій області через певну систему орієнтирів трансформації кадрової сфери та їх пристосування до відповідних умов. Тому, можна стверджувати, що саме в межах окремого підприємства вирішується питання щодо рівня адекватності його кадрової політики. Підґрунтям цього є підхід до її формування та реалізації на основі ретельного дослідження перспектив розвитку підприємства, що і закладає орієнтири його кадрової політики. Визначну ж роль щодо дієвості останньої відіграє стан ринку робочої сили і, відповідно, об'єктивність відповідних досліджень, які мають бути проведені в процесі формування кадрової політики. Зокрема, дослідження параметрів ринку робочої сили створюють об'єктивний фундамент щодо визначення стратегічної складової кадрової політики підприємства.

Процеси формування та реалізації кадрової політики в межах промислового підприємства мають свої особливості, які обумовлюються його сутністю. В розрізі системного підходу промислове підприємство являє собою єдність

соціально-психологічних, техніко-технологічних та управлінських елементів. При цьому, адекватність соціально-психологічної складової слід розглядати як запоруку ефективного функціонування промислового підприємства як суб'єкта господарювання. Під адекватністю соціально-психологічної підсистеми підприємства автор пропонує розуміти такий її стан, коли члени організації максимально відповідають об'єктивним кваліфікаційно-функціональним вимогам, а характер взаємозв'язків між ними несе переважно конструктивні ознаки.

Стан ринку праці в значній мірі обумовлює можливість створення адекватної соціально-психологічної підсистеми підприємства, в процесі формування якої провідну роль відіграє кадрова політика. Остання, в даному разі, покликана забезпечити формування якісної структури даної підсистеми та сприяти досягненню цілей її функціонування на основі організації та реалізації заходів щодо підтримки її параметрів в оптимальному стані. Тому, в процесі визначення пріоритетних напрямків кадрової політики слід виходити з основних макроекономічних показників та тенденцій, і, передусім, тих, які характеризують поточний стан та перспективи розвитку ринку праці України. Передусім, на ретельну увагу заслуговує його промисловий сектор.

Промисловий сектор являє собою невід'ємну частину ринку праці. Це означає, що він по суті є сукупністю соціально-економічних відносин у сфері обміну, що зв'язують між собою власників засобів виробництва і власників робочої сили. Акт купівлі-продажу робочої сили виступає в якості необхідної передумови сполучення живої та уречевленої праці, здійснення процесу виробництва.

Водночас промисловий сектор має специфічні особливості, що дозволяє виділити його як відносно самостійне відособлене явище. Зокрема, характерною рисою промислового сектора ринку робочої сили слід вважати те, що переважна частина попиту орієнтована на робітників суворо визначених промислових професій, тобто, таких, що відповідають специфічним галузевим вузькоспеціалізованим потребам. Працівники вузькоспеціалізованих промислових професій переважно не виходять за межі відповідного сектора ринку праці і, як правило, не складають конкуренції іншим працівникам, а конкурують між собою. В іншому ж разі ймовірним є втрата професійної ідентичності та знецінення відповідних трудових знань та навичок. Дані аспекти закладають фундамент дослідження ринку праці в межах його промислового сектору. При цьому, межа промислового сектору ринку робочої сили є досить відносним поняттям, тим паче сьогодні. Структурні зсуви в економіці, науково-технічний прогрес вносять помітні зміни у фахову структуру робочої сили. Попит на окремі професії скорочується, і частина промислових працівників переміщується з промислового сектора ринку робочої сили в інші сектори. Наслідки зазначеного явища досить помітні і переважно несуть негативний характер, що в підсумку призводить до запитання про можливість забезпечення обраного курсу кадрової політики промислового підприємства відповідною пропозицією з боку ринку праці.

Через наведені аспекти простежується визначальна роль дослідження ринку праці в системі формування кадрової політики промислового підприємства, що на практиці переважно вважається зайвим: як аргумент в цьому разі висуваються поточні параметри безробіття, в тому числі і в межах промислового сектора ринку праці. За домінування такої позиції зовсім не враховується той факт, що сьогодні в промисловому секторі економіки України пріоритетною є орієнтація на довготривалу перспективу. Адже, за умов ринкового господарювання визначальним фактором розвитку будь-якої соціально-виробничої системи має бути орієнтація на досягнення стратегічних цілей. Тому, можна стверджувати, що в процесі формування кадрової політики вра-

хування поточного стану та орієнтація на майбутню кон'юнктуру ринку праці є однією з головних передумов раціональної трансформації системи соціально-трудова відносин в межах промислового підприємства.

В процесі передбачення ситуації на ринку праці України чи певного її регіону поряд із застосуванням традиційних економіко-математичних методів доцільним є використання методів аналітичного моделювання. Зокрема, відповідне, дослідження було проведене за участю експертів, котрими виступили спеціалісти Науково-дослідного Інституту праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України, які безпосередньо знайомі з проблемами ринку праці та здатні професійно визначити його майбутній стан.

У відповідності до результатів даного дослідження було сформульовано висновок про те, що найбільш ймовірним в межах ринку праці України є реалізація сценарію "Розвиток". Це свідчить про обґрунтованість очікування позитивних зрушень в сфері праці за умов спільної дії всіх суб'єктів соціально-трудова відносин на ринку робочої сили. Але, при цьому важливою умовою формування агентів ринку праці є досить кардинальна зміна трудової мотивації та трудової поведінки. В даному разі аналітичні розрахунки показують, що економічно-активне населення в майбутньому мало приділятиме уваги таким варіантам політик як зростання соціальної активності, орієнтація на самозайнятість та мале підприємництво. А це, в свою чергу, підвищує роль державних органів влади щодо врегулювання стану ринку робочої сили України та відповідним чином координує вектор кадрової політики промислового підприємства.

Відповідно, подальшого теоретичного обґрунтування вимагає питання методологічного забезпечення детермінації курсу кадрової політики у відповідності до поточної та перспективної кон'юнктури ринку праці, що в підсумку має гарантувати адекватність трансформаційних процесів в кадровій сфері промислового підприємства.

УДК 658.01

**Мортиков В.В., Моклякова А.Н.**

### **РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА И РЫНКА**

Рассматривается проблема взаимоотношений рыночных и государственных инструментов регулирования занятости. Анализируются теоретические подходы к разработке оптимальной экономической политики занятости.

Достоинством свободнорыночного регулирования занятости является выполнение рынком учетной, контролирующей, стимулирующей функций в их единстве без дополнительных затрат на регулирование занятости извне, со стороны различных институций. Однако несмотря на преимущества рыночного регулирования занятости, рынок не справляется в полной мере со всеми функциями управления этой сферой. Существуют объективные трудности в оценке и компенсации различного по сложности и ответственности труда. Сугубо рыночное регулирование занятости сопровождается появлением безработицы. Таким образом для оптимизации управления занятостью требуется вмешательство в рыночный механизм государства.

Государство разрабатывает нормативные акты, регулирующие деятельность субъектов и институтов рынка труда, воздействует на занятость сред-

ствами макроэкономической политики. В зависимости от макроэкономической обстановки в стране выделяется то или иное направление, цель государственной макроэкономической политики: стабилизация уровня занятости в народном хозяйстве на существующем уровне; стабилизация темпов роста занятости; повышение уровня занятости, снижение безработицы; противодействие циклическим и структурным колебаниям занятости. Как правило в странах с рыночной, смешанной экономикой государство направляет свои усилия на борьбу с безработицей, поскольку она является основой социально-экономической проблемой.

Среди основных инструментов экономического регулирования занятости государством следует выделить:

- программы по стимулированию увеличения числа рабочих мест в государственном секторе;
- программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- программы содействия найму рабочей силы;
- программы социального страхования безработных.

Кроме того государство воздействует на занятость косвенным образом, оказывая влияние на темпы экономического роста; через политику доходов; посредством кредитно-денежной политики.

В экономической литературе существует 2 подхода к анализу экономической политики на рынке труда: а) с точки зрения совокупного спроса, б) с точки зрения совокупного предложения. В одних случаях более целесообразно сосредоточить усилия и общественные ресурсы, воздействуя на спрос, в других случаях более эффективным может оказаться государственное регулирование предложения. Так или иначе, для людей, причастных к разработке и осуществлению экономической политики на рынке труда важным представляется нахождение звена рыночного механизма, на которое следует обратить особое внимание для достижения максимума результата при минимуме затрат. Граница между государственной политикой, ориентированной на совокупный спрос и инструментами, призванными воздействовать на совокупное предложение, достаточно условна. Например, политика доходов затрагивает как спрос на труд, так и его предложение. То же самое можно сказать и по отношению к бюджетному субсидированию занятости.

Государственное экономическое регулирование занятости может осуществляться на уровне всей страны и на уровне отдельных регионов, местностей. Взаимодействие центральных и местных органов власти, местного самоуправления является необходимым условием эффективности такого регулирования.

Государственное регулирование занятости осуществляется средствами активной и пассивной экономической политики. К мерам активной политики, в частности, относятся программы переобучения и территориального перемещения безработных. Выплата пособий по безработице относится к инструментам пассивной политики. Соотношение рычагов активной и пассивной политики на рынке труда отражает во многом ситуацию с занятостью в стране, а также финансовые, социально-экономические приоритеты власти.

В том случае, когда вмешательство государства в действие рыночного механизма недостаточно продумано, появляются теневая экономика и сопутствующая ей теневая занятость. Иначе говоря, появление теневой занятости является своего рода формой адаптации хозяйства стран к нерациональному государственному регулированию экономики. При переходе к рынку весьма распространенными стали отношения работодателей и работников, возникающие в обход трудовому, налоговому законодательству страны ("ле-

вая" работа и компенсация за нее в виде скрытой от налогообложения зарплаты). В Украине "скрытая" зарплата, на которую не начисляются налоги, по некоторым оценкам составляет 11% валового внутреннего продукта страны.

В условиях многочисленных законодательных неувязок, пустот весьма значительным становится количество рабочих мест, профессий, должностей, содержание трудовых функций которых вступает в противоречие с законом. Вокруг таких профессий, к примеру, как валютный кассир, бухгалтер создается противоправная экономическая среда, толкающая к нарушению закона. Высокое налогообложение вынуждает бухгалтеров многих предприятий идти на противозаконные действия, чтобы дать своим предприятиям хоть как-то функционировать.

По вопросу о вмешательстве государства в экономические процессы в целом и в механизм регулирования занятости, в частности, существуют различные мнения. Вот два крайних из них:

занятость - результат оптимальных решений работников и работодателей, принимаемых ими в условиях эффективно функционирующих рынков. Поэтому государство не должно предпринимать ничего, чтобы влиять на предложение и спрос на труд. Любое вмешательство в деятельность "невидимой руки" рынка ухудшает выбор субъектов рынка труда и качество занятости;

государство должно активно вмешиваться в процесс управления занятостью.

Между крайними позициями по вопросу о вмешательстве государства в механизм регулирования занятости, существует много промежуточных мнений. Скажем, группа специалистов считает, что государственное вмешательство в механизм установления долговременного равновесия на рынке труда неэффективно, но признает возможность воздействия на циклические колебания занятости (теория естественной нормы безработицы в ее варианте рыночной расчистки - market-clearing variant of natural rate of unemployment theory).

Думается, многие ограничения свободнорыночного регулирования занятости объективно обусловлены, справедливы, правомерны. Вместе с тем, когда эти ограничения превышают разумную меру (задача экономической науки заключается в определении этой меры), установлению оптимальной занятости наносится существенный вред.

Особого внимания заслуживает вопрос о роли государства в регулировании занятости в условиях экономики административно-командного типа. У большинства специалистов из бывшего СССР не возникало расхождений по поводу вопроса о необходимости активного контроля государства за формированием, распределением и использованием трудовых ресурсов в обществе. К числу приоритетных задач управления занятостью в СССР относились: обеспечение полной и рациональной занятости трудоспособного населения; обеспечение нужд страны в квалифицированных кадрах и всестороннее развитие человека; наиболее эффективное использование специалистов. Говоря об экономическом механизме достижения сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов в бывшем СССР, авторы подчеркивали большое значение создания единой схемы учета и планирования рабочих мест, перевода народного хозяйства страны на интенсивный путь развития с ориентацией на максимальное использование имеющихся резервов роста эффективности живого и овеществленного труда, перестройку технологической и организационной схем производства в соответствии с изменяющимися условиями развития экономики.

При дефиците кадров в условиях административно-командного типа управления народным хозяйством усилия государства по экономическому регулированию занятости были нацелены на экономию общественного труда, интенсификацию производства и эффективное использование рабочей силы. Практически в каждой публикации, посвященной вопросам труда и занятости, подчеркивалось значение реального высвобождения работников для достижения баланса рабочих мест и рабочей силы. Однако при отсутствии действенных экономических рычагов управления народным хозяйством данная задача была неосуществимой.

Весьма важной является проблема соотношения свободнорыночного и государственного регулирования в обеспечении равновесного состояния занятости, мобильности кадров. Мобильность рабочей силы позволяет обеспечивать равновесие между потребностями и способностями работников и запросами работодателей; потребностями национальной экономики, региона в кадрах и предложением труда. При возникновении временного неравновесия на совершенном рынке труда цена труда моментально реагирует на неравновесную ситуацию и тем самым инициирует движение кадров. Это движение кадров восстанавливает первоначальное равновесие. На совершенном рынке отсутствуют издержки мобильности кадров.

Если свобода движения трудовых ресурсов ограничивается, нарушается механизм самонастройки рынка труда: запаздывает или вообще не реализуется установление единой равновесной цены на однородный труд, используемый в разных предприятиях, регионах, отраслях. Ограничение мобильности работников выражается в возникновении неравновесной ситуации на рынке труда, понижении уровня эффективности занятости в экономике. Возникает устойчивый избыток специалистов в одних сегментах рынка труда и их недостаток в других. При отсутствии свободной мобильности кадров в бывшем СССР относительный избыток рабочей силы в одних отраслях, регионах, профессиональных сегментах и ее недостаток в других сферах и регионах носили скрытый характер. С началом реформирования экономики Украины некоторые дисбалансы стали проявляться открыто. Однако и сейчас ограниченная мобильность людей является одной из причин полной или частичной беззанятости на предприятиях государственного сектора, акционерных обществах закрытого типа. В этих условиях было бы неправильно доверять восстановление рыночного равновесия сразу целиком рынку.

О необходимости участия государства Украины в повышении территориальной мобильности населения говорится, в частности, в "Основных направлениях социальной политики на период до 2004 года". В условиях низкой межрегиональной мобильности кадров и значительных в связи с этим различиях в уровнях безработицы в разных географических районах Украины вполне обоснованной кажется высказываемая украинским специалистом А.Хомрой мысль о необходимости регионализации управления занятостью. Для этого ученый предлагает акцентировать внимание на наиболее неблагоприятных регионах, взяв за основу их выделения уровень официальной безработицы, долю женщин и молодежи до 28 лет в составе безработных, отношение количества вакансий к численности безработных.

В западной литературе по проблемам рынка труда в последнее время часто появляется понятие "гистерезиса". Гистерезис - это термин, заимствованный из физики и означающий отставание во времени реакции тела от вызывающего ее внешнего воздействия. Неспособность быстро вернуться к первоначальному состоянию после внешних воздействий характерна и для такой системы, как рынок труда. Специалисты лишаются работы в результате общего экономического спада, а затем, будучи достаточно продолжительное

время вне рынка труда, утрачивают навыки, а также возможности адаптироваться к новой структуре спроса на труд. Относительная инерционность предложения труда связана не только с ограниченной мобильностью кадров, но и с относительной негибкостью системы образования, иными обстоятельствами. Необходимо заметить, что явление гистерезиса свойственно и отечественному рынку труда: безработица в Украине после распада СССР медленно растет на протяжении уже 11 лет, не обнаруживая тенденции к возвращению на первоначальные рубежи, к уровню 1991-1992 годов несмотря на некоторое оживление в национальной экономике.

Государство пытается вмешиваться в действие рынка труда, чтобы способствовать установлению на нем равновесия. В то же время государственное вмешательство в функционирование экономики может приближать рынок труда к равновесному состоянию за счет нарушения равновесия в других сферах экономики, скажем на рынках готовой продукции. Речь идет прежде всего об инфляционном стимулировании спроса. Государственное вмешательство в экономический механизм может сопровождаться увеличением разрыва между предложением и спросом на труд, как, например, в случае бесконечного промышленного строительства в бывшем СССР за счет бюджетных денег. В экономической литературе последнего времени можно встретить понятия "плохого равновесия," "неоптимального равновесия", которое сопровождается, в частности, значительной неэффективной занятостью, высокой неофициальной занятостью, весьма ограниченными налоговыми поступлениями в бюджет, низким качеством государственных программ занятости. Но в любом случае государственное вмешательство в механизм функционирования рынка не устраняет тенденции последнего к равновесию.

Видимо существуют разные сценарии перехода от административно-командной к преимущественно рыночной схеме регулирования занятости. Относительно мягкий сценарий предполагает существование в течение переходного периода значительной скрытой безработицы на предприятиях. Более жесткий сценарий результируется уже на начальном этапе перехода к рынку массовым высвобождением кадров.

Сейчас уже все ученые, практики из стран с переходной экономикой солидарны в том, что переход к рынку в его чистом, совершенном виде невозможен. Мнения разделяются по поводу того, каким должно быть соотношение между рыночными и нерыночными регуляторами народного хозяйства в целом и занятости, в частности. Нужно признать, что чрезмерная вера в регулирующие потенции свободного рынка теоретически ошибочна, а с точки зрения практики - вредна. Этот вред выражается в уходе законодательной и исполнительной власти от решения проблем, которые якобы вполне под силу рыночному механизму.

В 1991-1997 годах в Украине проблему государственного регулирования занятости сводили в основном к ее сохранению; к ограничению масштабов безработицы путем поддержки нежизнеспособных предприятий; а также к организации помощи безработным. Решение задач структурной перестройки экономики, повышения производительности труда и неизбежного высвобождения внутрипроизводственных резервов рабочей силы постоянно отодвигалось во времени.

Можно сказать, что в стране на сегодня нет целостной политики занятости. Власти на местах предпринимают попытки содействия трудоустройству высвобождаемых кадров, однако этого явно недостаточно. Необходимы прежде всего акции, направленные на противодействие безработице у ее истоков, иначе говоря противодействие причинам возникновения безработицы. Поэтому крайне важной является разработка концепции регулирования заня-

тости в специфических социально-экономических условиях современной Украины. Первоочередными шагами в этом направлении могут являться: определение реальных масштабов безработицы, выбор наиболее эффективных рычагов воздействия на спрос и предложение на национальном рынке труда.

Необходима такая политика доходов, которая отвечала бы задаче обеспечения нормального воспроизводства кадров, играла бы позитивную роль в привлечении трудоспособного населения к общественно полезной деятельности, способствовала созданию рабочих мест. При конструировании структурной, бюджетно-финансовой, кредитно-денежной, внешнеэкономической политики следует особое внимание обращать на то, как их отдельные элементы могут повлиять на ситуацию с количеством и качеством занятости в Украине. Государство может и должно активно влиять на формирование человеческого капитала страны с учетом, в частности, объемов и структуры текущей и перспективной занятости.

Сила воздействия многих инструментов государственной экономической политики на занятость зависит от уровня развития рыночной системы страны. Нужно признать, что многие общепринятые экономические регуляторы, используемые государством в развитых странах, не действуют или действуют крайне слабо в условиях переходной экономики Украины.

УДК 658.01

**Мортиков С.В.**

## **К ВОПРОСУ О МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ МОДЕЛИРОВАНИИ СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Макроэкономическое моделирование спроса на труд является весьма важным в странах с высоким уровнем безработицы. В статье рассматривается взаимосвязь формирования спроса на труд с проблемами эффективных инвестиций, соотношения инвестиций/сбережений, цикличности.

Макроэкономическое моделирование спроса на рынке труда выступает одной из важнейших задач любого правительства, но особенно тех, которые вынуждены активно противодействовать безработице.

В условиях сугубо рыночного регулирования совокупного спроса на труд без вмешательства в данный процесс государства и других институтов, значения данного спроса можно считать наиболее экономически оптимальными. Однако поскольку величина и структура спроса на рабочую силу оказывают значительное влияние на мобильность кадров, величину безработицы и другие важные социальные показатели жизнедеятельности общества, институциональное вмешательство, а соответственно и макроэкономическое моделирование процесса формирования спроса на труд объективно обусловлены.

Известно, что макроэкономический спрос на труд выражается в процессах создания и ликвидации рабочих мест в масштабе всего народного хозяйства. Эти процессы происходят на определенном промежутке времени ( $t$ ,  $t+1$ ). Чтобы выразить нормы создания и ликвидации рабочих мест, их значения относят к уровню занятости. В свою очередь данный уровень занятости рассчитывается как средняя арифметическая уровней занятости в периоды ( $t$ ) и ( $t+1$ ). Чистое изменение в занятости в момент ( $t$ ) есть разница между занятостью в момент ( $t+1$ ) и в момент ( $t$ ). Чистый рост нормы занятости выражается

в разнице норм создания рабочих мест и их ликвидации. Предположим, совокупная занятость выросла на 10% в течение прошлого года. Этот рост может сопровождаться, к примеру, 12% ростом создания рабочих мест и 2% нормой ликвидации рабочих мест. Таким образом, достичь определенного уровня занятости в экономике можно либо воздействуя на изменение нормы ликвидации рабочих мест, либо на изменение нормы создания рабочих мест.

Высокие нормы создания и ликвидации рабочих мест указывают на то, что значительное количество работников меняет место работы. Весьма вероятно в такой ситуации распространение безработицы среди значительной части рабочей силы. При данной норме роста занятости более высокая норма создания рабочих мест позволяет найти работу большему количеству соискателей вакансий. И, напротив, высокая норма ликвидации рабочих мест означает низкую степень безопасности рабочих мест для занятых.

В процессе исчезновения рабочих мест на одних предприятиях и появления их на других происходит движение или перераспределение рабочих мест в экономике. Валовое перераспределение рабочих мест к моменту времени  $(t+1)$  образуется как сумма всех позитивных и отрицательных изменений в занятости, происшедших в промежутке времени между  $(t)$  и  $(t+1)$ . Иначе говоря, это сумма всех созданных и ликвидированных рабочих мест.

В процессе перераспределения возможностей занятости в экономике, осуществляется и приспособление рабочей силы к этим изменениям. Потерявшие работу на одних предприятиях, находят ее на других, часть специалистов прекращает поиски работы и выходит из состава рабочей силы. Вновь появившиеся вакансии заполняются безработными либо занятыми ранее специалистами.

Для моделирования спроса на макроуровне, необходимо использовать понятие валового национального продукта, созданного при полной занятости: то есть общественного продукта, который требуется произвести в стране для обеспечения в ней полной занятости. Величина инвестиционных расходов, необходимая для создания такого общественного продукта зависит, в частности, от отношения "капитал-выпуск", то есть количества капитала, требуемого для производства единицы валового продукта. Если, к примеру, отношение "капитал-выпуск" составляет 3, то для увеличения спроса на труд на 5% необходим общий рост инвестиций в 15% годового выпуска.

Рост валового продукта может происходить не только за счет нового капиталобразования, но и за счет изменений технологического и технического характера. В том случае, если в основе экономического роста находятся трудосберегающие технологии, движение показателей занятости может отличаться от движений показателей валового продукта. Таким образом, величина валового продукта для обеспечения полной занятости может различаться в разных странах не только в зависимости от величины и структуры населения, но и в зависимости от технического и технологического состояния экономики.

Следует обратить внимание на то, что эффективный инвестиционный процесс в экономике наблюдается лишь в случае тесного взаимодействия товарных рынков и рынка сбережений-инвестиций. В рыночном хозяйстве возникновение дефицита на рынке определенных видов готовой продукции стимулирует предпринимателей к инвестициям в дополнительные мощности по созданию этой продукции, приему на работу дополнительной рабочей силы. В хронически дефицитной экономике советского периода нехватка потребительских товаров не являлась сколько-нибудь сильным регулятором инвестиционного процесса и создания/ликвидации рабочих мест.

Иным выражением дефицита товаров и услуг в бывшем СССР было накопление значительных сбережений у населения. Хотя данные сбережения давали возможность постоянно наращивать инвестиции в рабочие места, это увеличение инвестиций не регулировалось импульсами, идущими с рынков готовых изделий, услуг. Иначе говоря, в условиях, когда накопление сбережений диктуется не законами рынка инвестиций и величиной процента, а отсутствием товаров на прилавках, рынок капитала перестает получать сигналы, позволяющие наиболее оптимально распределять инвестиционные ресурсы в экономике, вкладывать средства в наиболее эффективные рабочие места.

Экономический рост, его темпы, структура лежат в основе сохранения прежних и создания новых рабочих мест. Чем выше при прочих равных условиях темпы экономического роста, тем выше уровень создаваемого национального дохода, сбережений и инвестиций, спроса на труд. И, наоборот, экономический спад порождает сокращение инвестиций и рабочих мест. Необходимо однако заметить, что реакцией на экономический спад может стать падение общественной производительности труда при сохранении занятости на прежнем уровне. Именно так обстояли дела в 70-80 годы в бывшем СССР, а также в начале 90-х в Украине.

Известно влияние промышленных и иных циклов на экономическое развитие различных стран. Это влияние выражается в периодическом расширении и сжатии деловой активности, изменении в показателях экономического роста, инвестиций, сбережений и спроса на труд. Во время циклического спада спрос на труд сокращается, что связано с сокращением спроса на готовую продукцию, в ряде случаев - с падением нормы и массы прибыли. Во время депрессии спрос на труд стабилизируется на довольно низком уровне, а затем в период оживления экономики начинает постепенно расти, что, в частности, обусловлено увеличением спроса на рынках производственных и потребительских товаров. Экономический подъем сопровождается дальнейшим увеличением спроса на труд и достижением его максимальных значений.

Каждой из фаз делового цикла соответствует определенное соотношение количества занятых, безработных и выбывших из состава рабочей силы. Это соотношение обнаруживает значительные колебания в зависимости от глубины кризисного спада, уровня развития экономики страны, качества рабочей силы. Столь же различны и объем, формы, скорость восстановления равновесного состояния на рынке труда после кризисного сокращения спроса на рабочую силу. Скажем, в США восстановление равновесия на рынке труда после циклического спада происходит более или менее плавно: большую часть уволенных во время спадов работников во время подъемов вновь принимают на работу.

Для экономического моделирования спроса на труд определенное значение имеют длинные волны экономической конъюнктуры. В зависимости от фазы жизненного цикла принципиально новые технологии, продукта (роста, зрелости, спада) меняются и темпы создания, ликвидации рабочих мест в народном хозяйстве. Темпы создания рабочих мест повышаются в фазе становления и достигают максимальных значений в фазе роста. В дальнейшем с исчерпанием возможностей совершенствования и удешевления производств, основанных на новой технологии и технике, и насыщением соответствующих общественных потребностей рост рабочих мест замедляется. Уровень экономической активности и темпы создания рабочих мест становятся минимальными в фазе спада.

Известную роль в моделировании макроспроса на труд играет взаимосвязь между изменениями инвестиционных и потребительских расходов и из-

менениями национального дохода, названная мультипликатором. Учитывая, что размеры национального дохода определяют размеры спроса на труд, теория мультипликатора способна объяснить многие закономерности образования рабочих мест в масштабе всей экономики.

Величина мультипликатора рассчитывается как изменение в доходе в результате осуществления автономных расходов, порождающих данное изменение дохода. Эта величина зависит от предельной склонности к потреблению, то есть отношения в расходах на потребление к изменению в доходах людей, которые вызывают данные расходы на потребление. При прочих равных условиях, чем выше предельная склонность к потреблению, тем выше значение мультипликатора, а соответственно выше значение приращения дохода, вызванного увеличением автономных инвестиционных расходов, и приращения рабочих мест:

В странах с высокой безработицей при разработке государственной экономической политики следует особое внимание уделять расходам с высоким мультиплицирующим эффектом. Другими словами, задача государства в таких странах заключается в осуществлении своих расходов (или влияния на расходы частных инвесторов) таким образом, чтобы, во-первых, цепочка расходов-доходов была как можно более длинной, многозвенной, и, во-вторых, как можно большая часть этой цепочки оказывала влияние на спрос и занятость внутри страны. Государство может оказывать влияние на мультипликатор расходов через налогообложение, бюджетные расходы, влияя на склонность к потреблению, сбережению. Сам по себе государственный сектор считается сферой с высокой предельной склонностью к потреблению.

Мультиплицирующее воздействие различных видов расходов на доход и занятость зависит, в частности, от характера и величины так называемых утечек, то есть отвлечения денежных сумм из последовательного потока расходов-доходов на сбережения, уплату налогов, закупку импортных товаров. Для количественного определения масштаба утечек по сравнению с изменением потока расходов-доходов используется показатель предельной нормы утечки. Данный показатель характеризует часть дохода, которая не была потрачена на потребление товаров, созданных внутри страны, а пошла на уплату налогов, покупку импорта, была сбережена. Таким образом, даже при значительной величине мультипликатора эффект автономных расходов на доход и занятость может быть небольшим благодаря высокой предельной норме утечки.

В неокейнсианстве пропорция между потреблением и сбережениями моделируется как постоянная. Однако в действительности нормы сбережений на каждом витке развития "автономных инвестиций-дохода" могут различаться. Они различаются при прохождении потока "расходы-доходы" через разные секторы экономики, различные категории населения. Считается, например, что более высокой предельной склонностью к потреблению отличаются малоимущие слои населения, которые, получая доход, используют большую его часть на потребление. Поэтому расходы на поддержку малообеспеченных слоев обладают высоким мультиплицирующим эффектом, стабилизирующим и повышающим уровень спрос на рабочую силу в национальной экономике.

Следует выделить следующие варианты такой поддержки:

- расходы государства на создание, закупку товаров и услуг, которые затем бесплатно раздаются нуждающимся. Возможность сберечь в данном случае весьма ограничена, но не исключается. Получатели бесплатных продуктов питания, скажем, могут сберечь из альтернативных источников дохода, который не нужно тратить на приобретение продовольствия;

- расходы на различного рода денежные пособия. Возможность сбережения здесь довольно велика, учитывая вероятные доходы получателей пособий, членов их семей от нерегистрируемой, неофициальной деятельности;
- расходы на инвестиционные проекты. Утечки дохода через налоги, покупку импортных товаров и сбережения в этом случае обычные;
- расходы на проведение общественных работ. Поскольку в общественных работах участвуют малообеспеченные слои, то величина утечек спроса в данном случае незначительна.

Масштабы увеличения потока расходов-доходов зависят во многом от величины утечек через закупку населением, предприятиями, государством импортных товаров и услуг. Инвестиционные расходы государства, скажем на поддержку текстильной отрасли могут не принести ожидаемой отдачи в форме увеличения совокупного дохода и занятости, если соответствующее оборудование и технологию предприятия считают целесообразным закупить за рубежом, а зарплату, выданную работникам, последние потратят на покупку импортных товаров. В случае больших утечек через импорт мультипликатор бюджетных расходов может стать отрицательной величиной и финансируемые за счет налогов расходы могут оказать депрессивное влияние на экономику, занятость, одновременно ухудшая состояние платежного баланса.

УДК: 331.101.262

**Никифоренко В.Г.**

### **ПРО СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ЕКОНОМІЧНОЮ ОСВІТОЮ**

В статі розглядаються причини, що привели до виникнення проблеми працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою, надається прогностична оцінка потреби в них народного господарства України. Пропонується створення системи орієнтації, консультування, інформаційного і освітнього сприяння працевлаштуванню вказаної категорії фахівців на основі розробки відповідної програми взаємопов'язаних заходів щодо визначення організаційно-економічного механізму, науково-методичного та нормативно-правового забезпечення тощо.

Прогностичні оцінки стану економічного розвитку України навіть дуже обережних аналітиків свідчать про те, що країна дуже повільно, але ж переходить до економічного росту завдяки наближенню до завершення процесів приватизації та поширенню малого і середнього підприємництва. Крім того, глобалізація і дуже динамічна інформатизація суспільно-економічних процесів вимагають наявності на кожному підприємстві і в організації сучасних висококваліфікованих фахівців перш за все з вищою економічною освітою на всіх ланках діяльності.

При наявному перевиробництві економістів потреба ринку праці в фахівцях саме цієї категорії не задовольняється. Парадокс ситуації, яка склалася, пояснюється розбіжністю між якістю (рівнем кваліфікації) фахівців і тими вимогами роботодавців, які вони потребують від кандидатів на вільні місця. Крім того, за своєю структурою ринок економістів дуже неоднорідний. При практичній відсутності потреби у менеджерах, бухгалтерях швидко зростає потреба у фахівцях з логістики, продажу і т.і.

Проблема працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою є однією з найгостріших проблем сьогодення. Значне поширення мережі вищих навчальних закладів різних форм власності, які здійснюють підготовку економістів, створило умови для перевиробництва як у кількісному, так і структурному плані. За висновками багатьох досліджень ринку праці в Україні можна констатувати, що:

- значна чисельність випускників з вищою економічною освітою (30 – 40%) працевлаштовується самостійно, переважно не за спеціальністю і протягом 2 – 3 років втрачають кваліфікацію;
- підприємства і установи економічно не зацікавлені в підготовці фахівців, повністю ухиляються від спільної діяльності з вищими навчальними закладами у цьому напрямку, оскільки відсутні дійові нормативні документи, які повинні бути основою взаємодії цих закладів і роботодавців;
- на ринку праці економістів, перш за все, користуються попитом висококваліфіковані фахівці обов'язково з досвідом роботи в тому чи іншому сегменті ринку, тобто значно підвищились вимоги роботодавців до якості освіти фахівців;
- відсутні ефективні механізми, які забезпечують взаємозв'язок між ринком праці і ринком освітніх послуг (системи моніторингу, сучасні методики прогнозування потреб у фахівцях, наявність координаційних угруповань тощо);
- завищена самооцінка власного професійно – кваліфікаційного рівня у значній кількості випускників і відповідного очікування досить високого рівня заробітної плати унеможлиблює їх швидке працевлаштування;
- погрожуючою виявляється тенденція міграції висококваліфікованих фахівців за межі держави, що значно зменшує інтелектуальний потенціал країни.

Швидке старіння населення України при очікуваному демографічному спаді вже протягом 5 - 7 найближчих років суттєво змінить ситуацію на ринку праці взагалі і, зокрема, серед економістів. При зростанні темпів економічного розвитку і поширенні економічної активності попит на кваліфіковані кадри буде зростати, а ось задоволення цих потреб з боку вищої економічної освіти в повній мірі не відбудеться.

В освітянській сфері можна очікувати значного скорочення (за різними оцінками від 30 до 50%) мережі вищих навчальних закладів внаслідок демографічної кризи, яка почала розгортатися років 8 – 10 поспіль і погіршується з кожним роком. Крім того, з ростом економіки зростуть потреби і в робітниках, що зменшить кількість бажаючих отримати вищу економічну освіту.

Таким чином, можна зробити відповідні висновки щодо потреб у фахівцях з вищою економічною освітою. Але робити це треба, на нашу думку, за трьома видами прогнозу – коротко-, середньо- і довгостроковим.

Короткостроковий прогноз (3-5 років) полягає в тому, що на ринку праці буде спостерігатися підвищений попит на висококваліфікованих фахівців з вищою економічною освітою, які володіють сучасними знаннями і сталими навичками господарювання. Це означає, що значна питома вага випускників з вищою економічною освітою буде неконкурентноспроможною і матиме за малі шанси працевлаштування за спеціальністю.

Середньостроковий прогноз (6-9 років) визначає значне скорочення позиції випускників з вищою економічною освітою, яке зумовлене поганою демографічною ситуацією та відповідним скороченням чисельності вищих закладів економічної освіти. При прогнозованому підвищенні економічної актив-

ності потреба в економістах з конкретних напрямків зростатиме і ринок праці почне відчувати нестачу фахівців з економіки.

Довгостроковий прогноз (10 і більше років) визначає зростання попиту на висококваліфіковані наукові і науково-педагогічні кадри економістів у зв'язку з необхідністю опанування глибоких суттєвих соціально-економічних перетворень в суспільстві і підготовки на якісно більш високому рівні нової генерації фахівців, яка повинна відповідати в повній мірі викликам часу.

Враховуючи викладене вище, стає очевидним, що ефективність державної підтримки на всіх рівнях влади: республіканському, регіональному та місцевому може бути досягнута лише шляхом формування зваженої і узгодженої державної політики в сфері сприяння зайнятості молодих фахівців.

Аналіз досвіду з працевлаштування випускників вищих навчальних закладів країн з розвинутою ринковою економікою виявив майже у всіх наявність спеціалізованих систем, які складаються з нормативно – правового забезпечення, фінансового механізму, створених спеціалізованих служб, забезпечення тісних зв'язків з роботодавцями і т.і.

Таким чином, можна стверджувати, що створення системи сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ і їх адаптації до ринку праці дозволить підвищити рівень соціально корисної віддачі системи вищої освіти (в тому числі і економічної), створить умови для професійного розвитку молодих фахівців, знизить рівень соціальної напруги на ринку праці.

Відтак, стає нагальною розробка програми, яка повинна уявляти собою сукупність заходів, які дозволять інтегрувати інтереси роботодавців, вищих навчальних закладів і випускників вузів з питань працевлаштування, створити на базі існуючих і створюємих державних, приватних і суспільних організацій і установ систему орієнтації, консультування, інформаційного і освітнянського сприяння працевлаштуванню.

Необхідною умовою є участь в реалізації програми створення вказаної системи спілок роботодавців і підприємців, профспілок, громадських організацій, студентських об'єднань. При цьому треба зауважити, що необхідно не тільки налагодити взаємодію існуючих організацій, що займаються сприянням зайнятості і працевлаштуванням, але й створити вертикальну структуру на регіональному, місцевому рівнях та у складі ВНЗ (де вони ще не створені) так званих Центрів зі сприяння працевлаштуванню випускників для координації дій всіх причетних до цієї роботи з метою забезпечення ефективної реалізації державної політики підтримки молодих фахівців. Особливо важливим, на нашу думку, є об'єднання функцій практичної підготовки, стажування і працевлаштування в єдиному структурному утворенні вищих навчальних закладів, що дозволить координувати зусилля всіх зацікавлених сторін.

Регіональні і місцеві центри можуть бути відокремленими у складі державних служб зайнятості, або в одному з вузів регіону, який у цьому випадку стає головним з вирішення цієї проблеми. В зв'язку з цим виникає необхідність формування науково – методичної бази діяльності таких центрів з врахуванням сучасних тенденцій.

Для створення вказаної системи уявляється за доцільне розробити відповідну програму сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ, в якій, перш за все, передбачити:

- формування мережі регіональних, місцевих і вузівських центрів зі сприяння працевлаштуванню випускників з визначенням відповідних функцій і завдань, що відповідають кожному рівню вказаних утворень;
- створення системи електронних мереж інформування абітурієнтів, студентів,

- випускників вузів, роботодавців даними щодо ринків праці та освітніх послуг;
- створення наукового забезпечення взаємопов'язаного прогнозування ринків праці та освітніх послуг;
- розробку науково – методичного забезпечення діяльності регіональних, місцевих і вузівських центрів, які займаються сприянням працевлаштуванню молодих фахівців;
- доопрацювання механізмів правового та соціального захисту випускників вищих навчальних закладів;
- формування економічного механізму забезпечення функціонування системи сприяння попередньому стажуванню с подальшим працевлаштуванням випускників вищих навчальних закладів;
- формування механізму корегування переліку спеціальностей і структури набору до вищих навчальних закладів, державних стандартів вищої освіти, які повинні базуватися на прогнозах взаємопов'язаного розвитку ринку праці фахівців і ринку освітніх послуг.

Уявляється доцільним зауважити, що вказані заходи, на думку автора, можуть бути однією зі складових сучасної концепції працевлаштування всіх фахівців з вищою освітою в Україні, яка повинна стати колективним доробком всіх зацікавлених сторін. Потрібне чітке визначення сучасного бачення місця кожного з суб'єктів ринку освітніх послуг вищого рівня та ринку праці фахівців, організаційно – економічного механізму їх взаємодії, прав та відповідальності за раціональне використання обмежених ресурсів для забезпечення народного господарства України висококваліфікованими кадрами, які мають відповідати світовим стандартам і поновити потужний інтелектуальний потенціал нашої країни.

УДК 636.1

**Петров П.Ю.**

### **КОНСТИТУЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД**

Проаналізовано відображення в конституціях різних країн та України основних прав та обов'язків по забезпеченню існування найбільш ефективних соціально-трудоових відносин.

Конституція, як самостійний цілісний документ у правовій практиці державної нормотворчості, явище досить молоде. Вона є квінтесенцією правової думки та юридичної практики й відображає не лише правові принципи державного будівництва, але й моральні. Тому конституція певним чином відбиває самоусвідомлення нації та сутність соціально-економічних, у тому числі й трудових, відносин.

Суспільний рух, як і сама структура суспільства і соціальних інтересів є багатограним процесом. Здавалося б, що це явище повинне бути найбільш стійким у трудовій сфері, тобто там, де існує формальна структура визначених соціально-економічних відносин. І тим більше, з огляду на практично віковий досвід відстоювання працюючими своїх колективних інтересів, логічно очікувати законодавчого закріплення їхніх економічних прав, причому в основному законі країн.

Поняття “соціально-трудоі відносини” широко використовується останнім часом, але загальноприйнятого його тлумачення немає. Можна вважати, що соціально-трудоі відносини – це система взаємовідношень між елементами управління економічних організацій, що мають соціально значення. Для забезпечення ефективності цих відносин мають бути чітко визначені права та обов’язки цих суб’єктів, а також процедурні питання, у тому числі щодо вирішення розбіжностей. Безпосередньо вивчалися такі права, що закріплені конституціями:

1. право на професійну діяльність;
2. право на збори й об’єднання, у тому числі на створення об’єднань роботодавців та найманих працівників (профспілок) та їх права;
3. право на колективно-договірну діяльність;
4. право на страйк;
5. право на примиренську діяльність.

Досліджувались конституції країн Європи, США та деяких країн Африки та Азії.

У різних конституціях право на професійну діяльність позначене як право на працю, творчість або підприємництво. Практично у всіх проаналізованих конституціях вказано, що людина (громадянин, чоловіки та жінки) має право не тільки на працю, але і на вибір професії, роду занять і місця роботи. У конституції Сполучених Штатів Америки не визначено право на працю та відповідні права з соціально-трудоіх відносин. Пункт j статті 21 Конституції Республіки Намібія “Основні свободи” визначає свободу вибору професії, у тому числі свободу займатися торгівлею або підприємницькою діяльністю. Інші визначені права також не згадуються.

Слід підкреслити, що лише деякі з них мають мету реалізації цього права. Так, стаття 41 Конституції Республіки Беларусь визначає: «Громадянам Республіки Беларусь гарантується право на працю, як *найбільш гідний спосіб самоствердження людини*, тобто право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, освіти, професійної підготовки і з урахуванням суспільних потреб, а також на здорові і безпечні умови праці»<sup>\*</sup>. У першому і в другому пункті статті 35 Конституції Азербайджанської Республіки сказано: «I. *Праця є основою особистого і суспільного добробуту*. II. Кожний має право вільно вибирати собі на основі своєї здатності до праці вид діяльності, професію, заняття й місце роботи.». У Конституції України позначені більш конкретизовані цілі трудової діяльності: «Стаття 43. Кожний має право на працю, що включає *можливість заробляти собі на життя* працею, що він вільно обирає чи на яку вільно погоджується».

Положення інших конституцій більш лаконічні. Наприклад, у конституціях Болгарії і Хорватії просто зазначено, що кожний має право на працю. Конституція Грузії в цьому відношенні ще більш коротка: «Праця вільна», - так визначає її пункт перший статті 30. Частина перша статті 37 Конституції Російської Федерації також починається з такого постулату, однак далі він розкривається: «Кожний має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати род діяльності і професію». Важливо відзначити, що в ряді конституцій відразу після підтвердження права професійної діяльності закріплена відповідальність держави за забезпечення здійснення цього права.

Звертає на себе увагу стаття 27 Конституції Японії: “Всі мають право на працю та зобов’язані працювати”. Щось подібне зустрічаємо в частині 1 статті 35 Конституції Королівства Іспанії: “Усі іспанці зобов’язані працювати та мають

---

<sup>\*</sup> Тут й надалі наведено неофіційний переклад положень іноземних конституцій на українську мову.

право на працю, на вільний вибір професії або роду діяльності, на просування по службі ...". Ймовірно слід використовувати щось одне, бо обов'язковість праці робить не потрібним право на працю.

Далеко не всі конституції відбивають право людини на творчість, хоча відомо, що саме творча праця - основа розвитку окремої особистості і держави в цілому. Звертає на себе оригінальність деяких конституцій з цього питання. Так, стаття 19 Конституції Естонії говорить: «Кожний має право на вільну самореалізацію». В психології самореалізація визначається як найвища потреба будь-якої особистості з найбільш повного розкриття і використання його творчого потенціалу. Це воістину чудово, що конституція визначає таке право. Але виникає сумнів – як це правило буде гарантуватися державою і суспільством.

Підкреслимо, що у всіх конституціях існують положення щодо заборони примусової праці або рабства.

Стаття 43 Конституції України також визначає право на працю та мету реалізації цього права – можливість заробляти собі на життя (яке?) працюю.

В усіх країнах СНД і Європи конституційно закріплене право людей на збори й об'єднання. Причому, у деяких конституціях надалі розглядаються індивідуальні права людини в колективі, а в інших – колективні права. Хоча всі вони містять положення із обмеження діяльності цих об'єднань.

На відміну від усіх проаналізованих документів у конституціях Туркменістану та Таджикистану не згадується право трудящих на створення профспілок. Права ж профспілок вказані тільки в конституціях деяких країн (Румунія, Болгарія, Росія, Україна). Безумовно, з цього не можна робити висновок про те, що держава не підтримує профспілковий чи рух тим більше, що цей рух ущемляється.

Право на об'єднання роботодавців вкрай рідке явище. У статті 29 Конституції Естонії говориться про суспільства і союзи працівників і роботодавців. Тут варто звернути увагу на те, що у відмінності від конституцій багатьох країн в естонському законодавстві мова йде не про профспілки, а про об'єднання працівників, тобто конституційно закріплені більш широкі можливості відстоювання колективних прав. Крім іншого, ця стаття конституції примітна тим, що в ній міститься пункт (останній у зазначеній статті) про вирішення трудових спорів. Стаття 23 Конституції Південно-Африканської Республіки також визначає права працівників, роботодавців та їх об'єднань.

Особливо важливо відзначити, що об'єднання найманих робітників і роботодавців є важливим кроком до здійснення соціального партнерства як вищої форми соціально-трудова відносин. Однак, ці об'єднання як і спільні органи сторін соціального партнерства усього лише інструмент для його здійснення. Показником існування цих відносин є колективні договори й угоди. Однак, тільки в конституціях Білорусі (частина 3 статті 41 конституції), Молдови (частина 4 статті 43 конституції) й Румунії (частина 5 статті 38 конституції) закріплено право трудових колективів на укладення колективних договорів.

Практично у конституціях всіх країн (крім, наприклад, Туркменістану) визначено право трудящих на страйк. В Конституції України це стаття 44.

На жаль, практично в жодній із країн, у тому числі й в Україні, не відбите у основних законах право на примирні дії у відношенні вирішення колективних трудових спорів. Так, крім наведеного положення естонської конституції, можна навести, що частина 3 статті 24 конституції Казахстану також визначає право на індивідуальні і колективні трудові спори.

Якщо розглядати перспективи розвитку економіки, то можна припустити, що найбільш ефективними і стабільними (життєздатними) будуть соціально-економічні системи, у яких найбільшою мірою розкривається творчий потенціал їх співробітників. У цьому зв'язку існуючі моделі соціально-трудова відно-

син можна розглядати як елемент перехідного етапу до нового типу економіки. Однак, соціальне партнерство між найманими робітниками і роботодавцями (із залученням державних органів) не закріплено в проаналізованих конституціях, незважаючи на те, що в багатьох країнах соціальне партнерство законодавчо відбите в трудових кодексах чи окремих законах.

Таким чином, колективні права в конституціях відбиті недостатньо, насамперед вони визначають індивідуальних осіб, у тому числі у соціально-трудових відносинах.

У завершенні важливо ще раз підкреслити, що положення конституцій закріплюють основні права людини в трудовій сфері, але не відбивають сучасні тенденції формування перспективних соціально-економічних систем.

В цілому можна зазначити таке: не дивлячись на те, що значна більшість національного багатства створюється у соціально-економічних системах, визначенню принципів та норм регулювання взаємовідносин у цих системах приділяється незначне місце.

Концепція побудови сучасних конституцій основана на структурі римського права, яке закріплювало жорстку вертикаль влади та надавала представникам тих чи інших прошарків певні права. Але раб, якій має навіть багато прав, залишається рабом. Отже, не лише конституційне регулювання соціально-трудових відносин може бути запорукою стабільного розвитку суспільства.

УДК 331.101

**Ракова Л.Н.**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

В статье рассмотрены:

значимость компонентов человеческого капитала; источники их формирования; влияние изменений в человеческом капитале на рост производительности труда, эффективности производства, доходов (зарботков).

Изучение эволюции общественных взглядов на производительные способности человека позволяет сделать заключение о существовании исторической зависимости становления экономической категории «человеческий капитал» от уровня развития производительных сил общества. Экономическая мысль, следуя за их развитием, уделяла все большее внимание взаимосвязи знаний, умений способностей, здоровья человека с производительностью его труда.

Древние мыслители не отождествляли знания со способностью к действию, с понятием полезности ассоциировали лишь умения и навыки. В средние века развитие знаний и умений происходило бок о бок, но не пересекалось. Становление капиталистических экономических отношений объединило знания, умения и навыки в такое понятие как технология, породив в качестве системного понятия и категории человеческий капитал. Изучение человеческого капитала начало оформляться в самостоятельный раздел экономической науки.

Развитие производительных сил привело к настоящему времени к становлению информационного общества, в котором человеческому капиталу отведено место важнейшего ресурса, определяющего саму возможность его

существования и развития. Раздел экономической науки, посвященный исследованию человеческого капитала, претерпевает бурный рост.

Изучение исследований зарубежных и отечественных ученых, посвященных вопросам, связанным с человеческим капиталом, показало, что ни одно из применяемых определений сущности человеческого капитала не является достаточно полным, отвечающим нуждам экономической науки по его практическому применению. Наблюдаются значительные различия во взглядах экономистов на сущностные характеристики человеческого капитала, особенности его формирования и использования.

По итогам исследования различных подходов к толкованию понятия «человеческий капитал», обобщив и критически оценив наиболее достоверные научные взгляды экономистов, нами сформулировано свое определение этой категории, согласно которому человеческий капитал - это мера сформированных в результате инвестиций и накопленных человеком запасов знаний, навыков, мотивов, здоровья, способностей, которые при целесообразном их использовании в условиях исторически определенных экономических отношений приводят к росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) персонифицированного представителя этого капитала. Это определение, в отличие от имеющихся, связывает рассматриваемые понятия с исторически сложившимися экономическими отношениями, широким спектром характеристик социальной сферы, а также экономическими интересами и мотивами.

В производительной деятельности человек пользуется всем имеющимся у него багажом знаний и навыков. Знания, полученные в процессе неформального обучения, служат возникновению мотивов, побуждающих человека к производительной деятельности. Осознавая свои потребности, человек, адаптированный к жизни в обществе, начинает более четко осознавать свой экономический интерес, что и побуждает его к участию в производственных процессах.

Формальное образование непосредственно влияет на рост производительности труда. По расчетам С. Струмилина и Г. Егизаряна образование рабочего в объеме двух классов повышает производительность его труда на 29%, шести классов - на 52%, обучение в старших классах обеспечивает 81,4% прироста квалификации. Узкопрофессиональное обучение позволяет работнику адаптироваться на рабочем месте, повышать квалификацию. Кроме того, научно-техническая революция, преобразившая за последние десятилетия производство, резко ускорила темпы изменений в технологиях производства и требования к человеческому капиталу. Это привело к тому, что работник должен непрерывно повышать квалификацию только для того, чтобы быть адекватным условиям и содержанию труда.

Ряд таких существенных для производства таких характеристик человека как обладание экономически значимой информацией, коллективизм, коммуникабельность, умение устанавливать и поддерживать деловые связи и отношения, соблюдать дисциплину и порядок должны быть отнесены к знаниям и навыкам.

Знания и навыки, полученные посредством всех форм образования, влияют на производительность труда и все производство в целом. Т.Шульц замечал: «если образование влияет на производство, что важно для экономики, то, следовательно, это и есть форма капитала». Развивая приведенную мысль, можно утверждать, что и другие характерные черты человека, оказывающие существенное влияние на производство, так же, как и образование, являются компонентами капитала.

Активность, ответственность, честность, уважение к политической и социальной стабильности, мобильность нельзя определить как характеристики, побуждающие человека к эффективной производительной деятельности. Они являются производными от складывающихся у него мотивов к трудовой деятельности, которые, в свою очередь, основываются на экономических интересах. Это обуславливает рассмотрение человеческого капитала и его производства в системе высшей профессиональной школы через призму экономических интересов участников этого процесса.

Еще одним неотъемлемым условием эффективного участия человека в трудовых процессах является его здоровье и способности. Не обладая достаточным уровнем здоровья и способностей, человек не может плодотворно реализовывать свои интересы, связанные с трудовой деятельностью. Даже обладая существенным запасом мотивов, он не сможет ни получить соответствующие им запасы знаний и навыков, ни реализовать их в своей деятельности. Таким образом, запас здоровья и способностей определяет возможность использования человеком его трудовых качеств, а значит, влияет на производительность труда человека и в целом на процесс экономического роста.

Констатация устойчивой связи между социальной организацией общества и его экономической жизнью приводит к выводу о том, что формирование элементов человеческого капитала, как составной части экономической жизни общества, так же подвержено влиянию социальной организации общества. Запасы здоровья и способностей человека создаются в результате присутствия благоприятной социальной организации общества, инвестиций в системы здравоохранения и образования, собственных накоплений, обусловленных полученным образованием, социальным положением и экономической мотивацией.

Запасы знаний и навыков человека, так же, как и здоровья, складываются из собственных накоплений и инвестиций. Качество неформального обучения обусловлено, прежде всего, социальной средой, окружающей человека, а уровень социального благополучия определяется инвестициями в социальную сферу. Качество формального обучения зависит от степени развития системы образования, готовности семьи вкладывать деньги в обучение детей и мотивов человека вкладывать деньги, время и силы в свое обучение и накапливать полученные знания и навыки. Узкопрофессиональное обучение человек получает, накапливая производственный опыт или проходя дополнительное профессиональное обучение за счет собственных средств или инвестиций со стороны работодателей.

Мотив человека к производительной деятельности появляется благодаря осознанию им его экономических интересов. На процесс осознания экономических интересов влияют уровень образования человека и его социальная среда, которые, в свою очередь, созданы собственными накоплениями и инвестициями.

Обобщая результаты исследования источников формирования запасов компонентов человеческого капитала, можно сделать вывод, что они представляют собой: инвестиции, осуществленные обществом посредством капиталовложений в сферы образования, здравоохранения, в создание благоприятной социальной сферы общества, а также осуществленные человеком и его семьей, собственные накопления людей.

Значительные разночтения в трактовках возможности количественного исчисления запасов знаний, навыков, мотивов, здоровья и способностей могут поставить под сомнение достоверность количественных оценок человеческого капитала. Однако трудно усомниться в том, что результатом вложений в

человеческий капитал является прирост производительности труда, производства, доходов, заработков. Существование этого прироста, являющегося производной от единицы дополнительных капиталовложений в человеческий капитал, и наполняет смыслом исчисление размеров человеческого капитала, что позволяет лучше понять источники этого прироста, ведущие, в конечном счете, к росту эффективности человеческого капитала и его умножению.

УДК 331.2:338.4

**Сисоліна Н.П.**

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Стаття спрямована на пошук напрямків підвищення інноваційної діяльності підприємств як з боку держави, так і з боку самих підприємств, з урахуванням соціального аспекту інноваційної діяльності.

За останні роки зменшилися можливості розвитку інноваційної діяльності. Це обумовлено багатьма причинами, зокрема нестачею коштів. Так, за статистичними даними в промисловості України за 2002 р., освоєно лише 520 найменувань машин, устаткування, апаратів, приладів [1, с.29]. Крім того, 47% до загальної кількості підприємств України одержали прибуток від економічної діяльності у сфері промисловості, а 53% - збиток [1, с.104]. В зв'язку з цим необхідно впровадити ряд заходів для поліпшення економічної ситуації. На наш погляд, одним з перспективних шляхів є розвиток інноваційної діяльності підприємств.

Інноваційна діяльність, з нашої точки зору, це творча, інтелектуальна діяльність, яка спрямована на отримання якісно нового продукту як її результату. Розвиток інноваційної діяльності підприємств не можливо здійснити без створення державою певних умов. При цьому фінансова політика держави повинна бути спрямована на відновлення та посилення інноваційної діяльності підприємств через:

- 1) стимулювання виробництва (незалежно від форм власності підприємств): послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці; податкові пільги інвестиційних проектів, зокрема науково-технічного напрямку; зниження мита на ввезення високотехнологічного обладнання;
- 2) відтворення кваліфікованої робочої сили;
- 3) стимулювання наукових досліджень: пільгове оподаткування інноваційної продукції; зниження ставок податку на прибуток та на додану вартість;
- 4) посилення соціальної орієнтації економіки.

Для забезпечення соціального захисту і відтворення кваліфікованої робочої сили необхідно передбачити цілий комплекс заходів. Основними заходами є посилення трудової мотивації через впровадження гідної і справедливої винагороди, ліквідації бідності та малозабезпеченості, справедливих пенсійних виплат, компенсації втрат населення від інфляції тощо, а також забезпечення гарантій у галузі зайнятості через захист від безробіття, охорона праці, підтримання високої якості робочої сили. В зв'язку з цим повинна проводитися політика зменшення нерівності та бідності. Це потребує реформування оплати

праці у напрямі чіткого і прозорого зв'язку між ефективністю праці та її винагородою.

Важливу роль відіграло впровадження з 2002 р. Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [2]. Проте вона лише в загальному вигляді охоплює діяльність різних працівників і фахівців різних галузей і не враховує в повному обсязі їх специфіку. Тому саме поширення багатоскладової оплати праці зменшить протиріччя, які не зникають при стимулюванні фахівців на підприємствах різних форм власності та з впровадженням Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці на державних підприємствах.

Крім того, така оплата, на основі механізму стимулювання творчої праці [3], більше застосована для врахування специфіки праці фахівців, які займаються інноваційною діяльністю. Оскільки такі фахівці, щоб займатися інноваційною діяльністю, повинні мати не тільки певні знання, певний досвід, а й певні творчі здібності, наприклад, в галузі інженерно-технічної праці.

Важливим елементом змісту праці фахівців інженерно-технічного напрямку є те, що нові рішення ґрунтуються на здатності передбачати шляхи розвитку техніки та технології, на загостреному відчутті суспільної потреби, володінні методами (технікою) творчості. Крім того, на сучасному етапі для працівників цієї категорії основним результатом діяльності є фактичне отримання нової (модернізованої) продукції, що відповідає світовим стандартам якості.

На результативність творчої праці, тобто спроможність здійснювати інноваційну діяльність, впливають наявність творчих висококваліфікованих фахівців, які завдяки визначенню мети і отримання потрібної інформації можуть здійснити творчу працю. При цьому їх необхідно забезпечити нормальними соціально-економічними умовами.

Отже, результативність інженерно-технічної праці необхідно розглядати як впливовий фактор підвищення конкурентоспроможності виробництва. З цієї точки зору механізм підвищення результативності праці фахівців інженерно-технічного напрямку представлений на рис. 1.

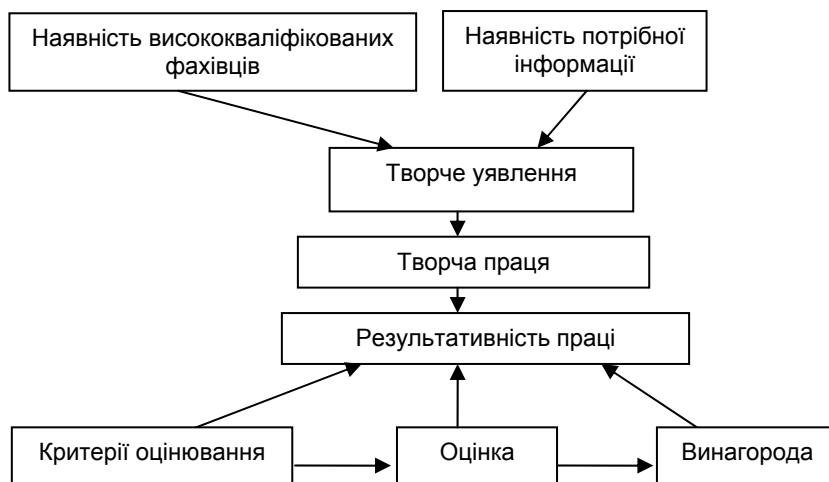


Рис. 1. Механізм підвищення результативності праці фахівців інженерно-технічного напрямку

Для того, щоб запропонований механізм підвищення результативності праці творчих фахівців інженерно-технічного напрямку можна було застосовувати на практиці, на підприємствах, необхідно:

- 1) попередньо визначити, за якими показниками оцінювати працю фахівців інженерно-технічного напрямку, щоб була врахована специфіка їх розробок;
- 2) впроваджувати багатокомпонентну оплату праці як винагороду;
- 3) забезпечувати фахівців інформацією про можливість отримання додаткової винагороди;
- 4) надавати фахівцям дані про новітні технічні розробки як вітчизняні, так і закордонні;
- 5) поступово накопичувати практичні дані про виконання роботи, наприклад, мати інформацію, про те, хто і над якою розробкою працює, висновки акту або протоколу випробування, тощо;
- 6) після закінчення роботи накопичені дані слід обговорити разом з працівниками, які брали участь в розробці, і підсумувати результати роботи кожного фахівця.

Особливістю застосування розробленого механізму є встановлення безпосереднього зв'язку між результатами праці, її оцінкою і винагородженням.

За сучасних умов подолання економічної кризи праця інженерно-технічних фахівців повинна стати фундаментом відродження виробництва України, а оцінка та стимулювання результатів діяльності таких працівників повинні стати підґрунтям заохочення їх до творчої праці.

Стан інноваційної діяльності у будь-якій країні звичайно оцінюють за формулою:  $\beta = V / N$ , де  $\beta$  - інтенсивність освоєння створених зразків; N та V – відповідно число створених і освоєних зразків нової продукції [3 с.139].

На наш погляд, за даною формулою ретельно визначити стан інноваційної діяльності не можливо. Наприклад, якщо розглянути умовну ситуацію порівняння, коли  $V_1=20$ ,  $N_1=1$ ,  $\beta_1=20$  і коли  $V_2=200000$ ,  $N_2=20000$ ,  $\beta_2=10$ , то видно, що в першому випадку стан інноваційної діяльності в 2 рази краще ніж у другому, хоча число створених зразків мізерне (1). У другому випадку кількість створених зразків 20000, що в 10 раз менше ніж освоєних, але показник стану інноваційної діяльності нижчий. Отже, відокремлене застосування цієї формули не зовсім чітко пояснює дійсний стан інноваційної діяльності. Крім того, оскільки насамперед необхідно дати можливість фахівцям створити нову продукцію, а лише потім її впроваджувати, то інтенсивність освоєння створених зразків ( $\beta$ ) можна розглядати лише в сукупності з іншими показниками, які є підтвердженням стану інноваційної діяльності.

У країнах з розвинутою ринковою економікою інноваційною діяльністю займається 70-80% підприємств, а в Україні в останні роки таких підприємств лише 15-20%. Інтенсивність освоєння створених зразків також низька, що впливає на стан вітчизняних виробів на ринку через зменшення їх конкурентоспроможності.

Для зниження конкурентного ризику західні підприємства впроваджують нові організаційні форми об'єднань, зокрема, міжнародних, наприклад, тимчасово об'єднуються в стратегічні альянси, однією із форм яких є віртуальна корпорація. У віртуальній корпорації підприємства можуть спільно використовувати свої кваліфіковані кадри, електронні технології, доступ на світовий ринок, тощо (наприклад, стратегічний альянс Вольво-Рено, що проіснував з 1990 по 1993 рр.). Для збільшення потенціалу конкурентоспроможності продукції таким чином, у межах цих організаційних форм, створюються тимчасові творчі колективи без кордонів.

Крім того, в умовах кооперації, зокрема міжнародної, на заході посилений попит на фахівців може забезпечуватися їх „орендою”, що проводиться підприємствами з метою зберегти свої кадри, ефективніше їх використовувати, надавати фахівцям можливість плідно працювати та ін. В Україні також є можливість для поширення тенденції „оренди” фахівців, тому держава повинна передбачити таке явище законодавчо, а також в напрямку забезпечення соціальної захищеності таких фахівців.

На сучасному етапі вітчизняні підприємства також впроваджують сучасні організаційні форми для отримання позитивного результату, наприклад, регіональна науково-промислова асоціація „ГалАвто” машинобудівних підприємств м. Львів. Проте, на даний час, такі організаційні форми застосовуються ще недостатньо, зокрема, з метою впровадження нових технологій.

Отже, лише комплекс заходів як з боку держави, так і з боку самих підприємств, спрямований на підвищення інноваційної діяльності, врахування її соціального аспекту може стати підґрунтям підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

#### Література

1. Статистичний бюлетень за 2002 р. / Держкомстат України; відп. за вип. П.П. Забродський.-К.:ІВЦ Держкомстат України, 2003. – 188 с.
2. Постанова Кабінету Міністрів України (від 30 серпня 2002 р. №1298): Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери // Праця і зарплата. - 2002. - №34. - С. 2-8.
3. Сисоліна Н.П. Взаємозв'язок оцінки та оплати праці інженерно-технічного персоналу // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. - К.: РВПС України НАНУ, 2002.- Вип. 17. - С. 13 – 26.
4. Дідківська Л.І., Головка Л.С. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. - 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 214 с.

УДК 330.567.28:331.218.3

**Соколик М.П.**

### **ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ДОХОДІВ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ**

Проаналізовано диференціацію різних типів домогосподарств, які очолюють жінка або чоловік, за рівнем і структурою доходів, обґрунтовано пропозиції щодо поліпшення становища сімей з точки зору гендерної рівності та міжстатевої паритетності, джерел доходів і форм участі основних членів сім'ї у суспільному житті і на ринку праці.

Погіршення умов життя більшості сімей, посилення бідності в Україні в умовах перехідної економіки загострили демографічну проблему відтворення здорової нації, збільшили навантаження на жінок у виконанні сімейних обов'язків і отриманні доходів при зміщенні акцентів на підвищення ролі жінки як домогосподині без відповідного матеріального забезпечення, удосконалення суспільних відносин в області соціального захисту жінок, сімей з дітьми [1-3].

Результати дослідження з проблем аналізу і шляхів досягнення гендерної рівності в Україні відображено у працях Стешенко В.С., Чуйко Л.В., Лібанової Е.М., Новікова В.М., Кулікова Г.Т., Лобанової Л.С., Близнюк В.В., Вегери С.А., Власенко Н.С., Грішнєвої О., Мельник Т. М. та ін. Однак, у опублікованих роботах цих авторів не достатньо досліджено до цього часу роль жінки у структурі отримання доходів домогосподарств з точки зору необхідності підвищення її соціального статусу у суспільстві [4-10].

Мета дослідження полягає в оцінці джерел доходів у домогосподарствах, очолюваних чоловіками і жінками, у визначенні механізмів досягнення гендерної рівності у суспільних, сімейних відносинах і на ринку праці.

Кількісний склад, статево-вікова структура та зайнятість членів домогосподарства визначають джерела і структуру сукупного доходу і витрат різних типів сімей. Особа, яка очолює домогосподарство (голова домогосподарства) – визначається відповідно рішенням всіх членів домогосподарства. Вважаємо, що голова сім'ї переважно є основною (першою) працездатною особою, яка вносить значну частку доходу до сімейного бюджету або розпоряджається сімейним бюджетом в інтересах усіх членів сім'ї.

Аналіз розподілу сімей залежно від статі особи, яка очолює сім'ю, показує, що жінки переважно очолюють сім'ю, причому їх більшість досягається за рахунок сімей у містах. Останні складали у 2000-2002 рр. 53,4-54,8 %, з них у великих містах – 61-62,3 %, малих містах - 51,5-52 %. У сільській місцевості, навпаки, більше половини сімей очолюються чоловіками: 53,4 % у 2000 р. і 52,4 % у 2002 р. (табл. 1).

Таблиця 1  
Розподіл домогосподарств залежно від статі особи, яка їх очолює, у 2002 р.\*, (%)

	Всі домогосподарства	у тому числі проживають:			
		у міських поселеннях			у сільській місцевості
		у великих містах	у малих містах	Всього	
Кількість домогосподарств	100	100	100	100	100
із них очолює:					
чоловік у віці:					
18-29 років	2,8	3,5	3,2	3,3	1,8
30-59 років	26,4	23,0	29,0	25,5	28,3
60 років і старше	16,0	11,2	15,8	13,1	22,3
жінка у віці:					
18-29 років	3,6	5,6	3,1	4,6	1,6
30-54 років	23,0	30,7	20,8	26,6	15,0
55 років і старше	28,2	26,0	28,1	26,9	31,0

\*Наведено за даними: Витрати і доходи домогосподарств України у 2002 р.

Статистичний збірник (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). - К.: Держкомстат України, 2003. - Частина I. – С. 42.

Проявляється тенденція до зменшення частки сімей, що очолюються чоловіком, тобто керівна роль жінки і відповідно її значення, відповідальність за добробут сім'ї у суспільстві зростає. Середня чисельність членів сім'ї, яку очолює чоловік, завжди є вищою порівняно з чисельністю сім'ї, яку очолює жінка для всіх вікових груп: для обох статей молодшого віку від 18 до 29 років складає 2,83 проти 2,71 осіб; працездатного віку (чоловіка 30-60 років і жінки 30-55 років) – 3,34 проти 2,97, пенсійного віку – 2,54 проти 2 осіб.

Структура сукупного доходу (ресурсу) в середньому для всіх сімей у 1990-2002 рр. змінювалась за такими тенденціями: поступово зменшувалася

частка трудових доходів (у формі оплати праці), зростала частка соціальних виплат (пенсій, стипендій, допомог, інших виплат), надходжень від ОПГ та доходів із інших джерел. Частка оплати праці, включаючи доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості, у державному, кооперативному, приватному секторах знижувалась з 67,5 % у 1990 р. до 36,7 % у 1999 р. і зросла у 2002 р. до 46 %. Частка виплат по соціальному захисту то спадала, то зростала з 13,4 % до 20,4 %, але в загальному спостерігалось зниження частки доходів, джерелом яких є безпосередньо оплата за працю і виплата нарахувань, що залежать від неї (з 81 до 68 %).

Значна частина доходів надходить як допомога від родичів (8-9 % у грошовій і натуральній формі), у формі заощаджень, позик і повернених домогосподарствам боргів (3-6 % сукупних ресурсів). Появилися нові джерела доходів: доход від володіння власністю (1,1-2,0 % сукупних ресурсів), до складу якого входить доход від продажу особистого і домашнього майна, нерухомості, дивіденди від акцій, цінних паперів, відсотки по вкладах, доход від здачі внайми нерухомості; доход у формі наданих пільг та субсидій, що зменшує грошові витрати сімей. Пільги та субсидії дорівнюють 2,7 % до сукупних ресурсів.

Різниця між грошовими витратами і доходами домогосподарств складала у 1999-2001 рр. 24 %, у 2002 р. – 13 % від грошових витрат. Більшість населення України має недекларовані доходи у натуральному і грошовому виразі: таких осіб було близько 85 % всього населення у 1999 р., 98 % у 2000 р., 82 % у 2001 р. і 61 % у 2002 р. Їх зменшення обумовлено стабілізацією становища на споживчому ринку і легалізацією доходів у формі оплати праці внаслідок обов'язкової сплати роботодавцями податків і соціальних нарахувань з мінімальної заробітної плати зайнятих при відсутності виплат останнім.

Із порівняння доходів, ресурсів і витрат сімей, що очолюються чоловіками і жінками, виходить, що в загальному на сім'ю припадає більше доходів в сім'ях, що очолюються чоловіками. Якщо прийняти поточні витрати сімей за оцінку добробуту, то для сімей, які очолює жінка, *перевищення сукупних витрат над ресурсами*, грошових витрат над доходами завжди є вищим за такі ж показники для сімей, які очолює чоловік, причому таке перевищення у 2002 р. стало меншим порівняно з аналогічним перевищенням у 2001 р. Отже, триває процес зближення між витратами і доходами сімей, що очолюються різними статями.

Перевищення витрат над доходами можна пояснити вищими недекларованими доходами у очолюваних жінками домогосподарствах. Жінка, навіть будучи першою особою в сім'ї, переважно має нижчі трудові доходи, ніж чоловік, але сім'ї, які очолює жінка, є меншими за чисельністю, тому перевищення витрат над доходами є вищими. Крім того, жінка легше змінює залежно від обставин роботу, навіть на менш престижну, що гарантує їй постійний чи тимчасовий дохід, легше пристосовується до нових відносин у суспільстві, а тому свої витрати може покривати доходами з декількох джерел. Якщо її сім'я є неповною, то батьки і старше покоління родичів надають підтримку своїм дітям та онукам, збільшуючи доходи і витрати таких сімей. З точки зору сукупних доходів (і витрат) потребують соціального захисту молоді сім'ї, які очолює не тільки жінка, але й чоловік, оскільки сім'ї, в яких є діти, є менш забезпеченими внаслідок низької середньомісячної заробітної плати чоловіків, як перших осіб в сім'ї, що не на багато перевищує прожитковий мінімум.

Аналіз грошових доходів, сукупних ресурсів, грошових і сукупних витрат в *розрахунку на одну особу* показує, що в сім'ях, які очолює жінка працездатного віку (від 30 до 55 років), припадає більше грошових, загальних доходів і сукупних ресурсів порівняно з аналогічними сім'ями, які очолює чоловік праце-

здатного віку (від 30 до 60 років). В сім'ях, які очолює жінка пенсійного віку, припадає менше на 4-5 %, у сім'ях, які очолюються молодими жінками, – на 6-7 %, відповідно, як грошових і загальних доходів, так і сукупних ресурсів, ніж у аналогічних сім'ях, що очолюються чоловіками. Але *сукупні і грошові витрати* у всіх таких сімей, що очолюються жінками, завжди є вищими, за винятком молодих сімей, за такі ж витрати у сім'ях, що очолюються чоловіками (табл. 2).

Вищі недеklarовані доходи у молодих сім'ях і сім'ях з особою працездатного віку, які очолюються жінкою, можна пояснити тим, що: 1) будучи головою сім'ї, жінка працює, то її дохід, як першої особи сім'ї, є майже таким як у чоловіка, що є головою; 2) цей дохід припадає на меншу чисельність членів сім'ї; 3) такі сім'ї отримують більшу підтримку від родичів. Вищі недеklarовані доходи у сім'ях, що очолюються жінкою пенсійного віку, можна пояснити нижчим пенсійним віком жінки і вищою активністю в отриманні доходів порівняно з чоловіками. Отже, враховуючи меншу чисельність сім'ї, яку очолює жінка працездатного віку, такі сім'ї мають більше шансів краще задовольнити потреби своєї сім'ї порівняно з тими, де головує чоловік. Але на побутовому рівні в сімейних відносинах в період зниження рівня життя перевага в отриманні доходів надається чоловікам – створюється стереотип чоловіка як годувальника в сім'ї. Однак, доходи, ресурси і витрати обох типів сімей в розрахунку на одну особу далекі від прожиткового мінімуму.

Таблиця 2  
Доходи, ресурси і витрати сімей у 2002 р. (грн. на одну особу)

	Всі сім'ї	Сім'ї, які очолює					
		чоловік			жінка		
		18-29 років	30-59 років	60 років і старше	18-29 років	30-54 років	55 років і старше
Оплата праці і дохід від підприємницької діяльності	103,2	159,8	128,9	41,5	138,7	134,1	54,5
Грошові доходи	179,6	208,1	176,7	178,4	195,6	183,9	171,0
Негрошові доходи	35,7	23,7	34,0	47,2	20,5	28,2	43,1
Загальні доходи	215,2	231,8	210,7	225,6	216,1	212,1	214,0
Використання заощаджень, позики, повернені борги	9,2	10,6	10,6	5,7	9,5	12,0	5,8
Сукупні ресурси	224,4	242,4	221,3	231,2	225,7	224,1	219,8
Грошові витрати	203,5	233,3	196,1	193,6	221,9	216,0	197,7
Сукупні витрати	225,1	232,5	218,0	223,1	226,5	231,3	227,7

\*Розраховано за даними: Витрати і доходи домогосподарств України у 2002 р.

Статистичний збірник (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). - К.: Держкомстат України, 2003. - Частина I. - С. 276.

Гендерний розподіл трудових доходів свідчить про уразливість жінки з точки зору розмірів оплати праці. Але середньодушові доходи в сім'ях, які очолюються чоловіками і жінками, протирічать цьому. Таке явище пояснюється внутрішньою сімейною компенсацією, коли низькі заробітки другого основного члена сім'ї (переважно жінки), компенсуються вищими заробітками першого. Цей механізм не протистоїть спаду рівня життя, скороченню реальних трудових доходів як першого, так і другого працівника. Причина незахищеності працівників – недопустимо низькі розміри трудових доходів, що не адекватні протидії бідності з позиції як мінімальних гарантій з оплати праці, так і ефективності механізму внутрішніх сімейних компенсацій.

Здійснювані соціально-економічні і політичні реформи, структурна перебудова економіки, реформування соціального захисту, реформування оплати праці дозволять перейти від традиційної моделі суспільства, де неявно панує патріархат, до створення суспільства рівних можливостей, де враховано інтереси жінок і чоловіків. Розвиток жіночого руху, державна політика щодо поліпшення становища жінок на ринку праці, удосконалення соціального захисту сімей з дітьми, зайнятих жінок, особливо у сфері малого підприємництва і бізнесу забезпечить перспективні зрушення у становищі жінок у суспільстві і економіці.

#### Література

1. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні. Указ Президента України №283/2001 від 25.04.2001 р.
2. Рекомендації парламентських слухань "Демографічна криза в Україні: її причини та наслідки". Постанова Верховної Ради України №940-IV від 5.06.2003 р.
3. Аналітична доповідь: Україна. Цілі розвитку тисячоліття. Представлено Мінекономіки та з питань європейської інтеграції України за сприяння Програми розвитку ООН. <http://www.me.gov.ua>.
4. *Стешенко В. С.* Гендерні відносини у системі демографічних відносин // Демографічні дослідження. Вип. 21. - К.: Ін-т економік. НАНУ, 1999. - С. 140-153.
5. Гендерний аналіз українського суспільства. - К.: ПРООН, 1999. - 293 с. (С.133-172)
6. *Новіков В. М., Куліков Г.Т.* Проблеми гендерної рівності, зайнятості та бідності. / Ред. кол.: Богиня Д.П. (відп. ред.). - К.: Ін-т економік НАН України, 2002. - 61 с.
7. *Близнюк В.В.* Гендерна характеристика ринку праці України // Економіка і прогнозування. – 2003.- №2. – С.114-126.
8. *Вегера С.* Жінки у системі соціально-трудоових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 8. - С.27-32.
9. *Гришнова О.* Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян на українському ринку праці // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 4. - С.3-8.
10. *Мельник Т.М.* Гендерна політика в Україні - К.: ПРООН. Вид."Логос", 1999. - 92 с.

УДК 658.152

**Тхор С.А.**

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ГИБКОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье рассматривается проблема повышения степени гибкости предприятия к потребностям рынка в условиях жёсткой конкурентной среды. Приведен анализ внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на устойчивость и гибкость предприятия. Обоснована необходимость использования комплексного подхода к оценке гибкости предприятия.

Одной из важнейших задач, стоящих сегодня перед украинскими товаропроизводителями, является завоевание отечественного рынка и заполнение его товарами отечественного производства. Решение этой задачи возможно лишь путём резкого снижения затрат на производство, связанных с техническим перевооружением и выпуском пользующейся широким спросом продукции. Затраты же на техническое перевооружение, как правило, тем ниже, чем выше при прочих равных условиях степень гибкости перевооружения предприятия.

Аналогичная картина характерна и для внешнего рынка, где низкая себестоимость и, соответственно, цена единицы продукции являются главными аргументами. Недостаточное присутствие отечественных товаров на внешних рынках является не только и не столько результатом их низкого качества, сколько результатом ограниченного выбора и незначительной разницы в цене по сравнению с зарубежными аналогами. Достижение же высокого уровня модификации и дизайна возможно лишь при наличии у предприятия высокой степени гибкости к нововведениям и потребностям рынка.

Это, в свою очередь, влечёт за собой необходимость не частичной, а практически полной замены всей системы основных производственных фондов, поскольку только широкое использование передовой техники и прогрессивных технологий могут обеспечить предприятиям высокую гибкость. В условиях негибкого производства оказывается невостребованным интеллектуальный потенциал предприятия. Тем самым тормозится научно-технический прогресс в отрасли, что негативно отражается на конкурентоспособности продукции.

Большинство проблем, с которыми сегодня сталкиваются украинские предприятия, можно с известной долей условности свести к нескольким наиболее крупным стратегическим, первая среди которых – способность предприятий достаточно быстро и с минимально необходимыми затратами реагировать на потребности рынка, т.е. быть гибкими в условиях жёсткой конкурентной борьбы.

Развитие промышленного комплекса в настоящее время происходит под влиянием необратимых преобразований, обеспечивающих переход к рыночной экономике, что влечёт за собой в условиях Украины не только снижение уровня обновления производства предприятий, но и их коренную структурную перестройку. Одним из главных недостатков всего предыдущего этапа развития промышленного комплекса можно считать низкую способность большинства предприятий достаточно быстро и с минимально необходимыми капитальными вложениями реагировать на потребности рынка.

Проблема реализации продукции стоит перед предприятиями весьма остро. Появилась необходимость изучения рынка с его потребностями и их удовлетворением. Большинство предприятий оказались неспособными ни изучать рынок, ни произвести продукцию, которая соответствовала бы потребительскому спросу, а значит, оказались негибкими в условиях жёсткой конкурентной борьбы, что обусловило их кризисное положение. В этих условиях одним из естественных и наиболее эффективных направлений развития отечественных предприятий является повышение степени гибкости предприятий к потребностям рынка.

Гибкость предприятия – это способность предприятия получать необходимый результат, позволяющий ему без коренного изменения основных производственных фондов осваивать за определённые сроки закономерное количество изделий, которые могут быть востребованы рынком и в свою очередь позволяют в будущем периоде получить необходимый результат, обеспечивающий выживание и развитие предприятия.

Изучению методологических основ и теоретических принципов оценки и анализа степени гибкости предприятий к потребностям рынка и влияния на них производственного и финансового менеджмента посвящено значительное число исследований как отечественных, так и зарубежных авторов, в которых даны определения основных понятий, формулируются и обосновываются методические принципы гибкости производственных систем.

Вместе с тем, гибкость предприятия относится к малоизученным экономической наукой характеристикам производства. Это объясняется прежде

всего необходимостью оперативного и гибкого реагирования на потребности рынка, что не являлось востребованным в условиях административно-хозяйственной системы управления.

В последнее время наблюдается неуклонный рост номенклатуры промышленной продукции, темпов её обновления, что в современных экономических условиях выступает в качестве эффективного инструмента удовлетворения запросов потребителя. Таким образом, потребность в гибкости производства вызвана как условиями рыночной экономики, так и самой хозяйственной практикой. В связи с этим для предприятия становится важным производство различных видов продукции при постоянном освоении новых сфер деятельности, что является главным фактором выживания и развития в конкурентной борьбе. Следовательно, появляется потребность в более полном исследовании сущности, методологических основ и теоретических принципов анализа и степени гибкости предприятий к потребностям рынка.

Предприятие характеризуется сложностью и многообразием производственных отношений, выполняемых им функций, что связано со значительным количеством внутренних и внешних факторов, каждый из которых оказывает специфическое влияние на характер и динамику его развития, способность к обновлению продукции, устойчивость и гибкость.

Большинство исследователей данной проблемы для характеристики гибкости развития предприятия предлагают использовать такие оценочные критерии, как технический, организационный, экономический и производные от них: организационно-технический, технико-экономический, технико-организационный, организационно-экономический уровни производства, а также научно-технический уровень, уровень технического вооружения (оснащения) труда и производства, состояния и развития технической базы предприятия.

Использование такого широкого набора оценочных критериев вряд ли может внести ясность в методологию оценки гибкости развития предприятия, так как подобная дифференциация трудоёмка и сложна. Гибкость предприятия связана, прежде всего, с техническим развитием, процесс которого происходит вне зависимости от состояния внешней среды или характера экономических взаимоотношений между субъектами рынка. Исходя из этого ряд исследователей связывают гибкость с производственным потенциалом, его способностью реагировать на изменение параметров исходного сырья и материалов, изменение характеристик продукции и объёмов её производства. Вместе с тем нельзя не учитывать и того обстоятельства, что возможности производственного потенциала, в свою очередь, зависят от способности его элементов к саморазвитию, от реакции на внешние воздействия.

Другая часть учёных полагает, что наряду с элементами производственного потенциала важную роль в гибкости предприятия играют также и процессы совершенствования систем оплаты труда, развития социальной сферы и др., хотя существует мнение, что техническое развитие имеет ярко выраженный экономический характер.

Исследование связи гибкости и производственного потенциала предприятия приводит к двум точкам зрения измерения его элементов. Первый подход предполагает совместную оценку элементов производственного потенциала предприятия. Однако в этом случае теряется представление о размерах отдельных его элементов и их влиянии на гибкость предприятия. Кроме того, этот метод лишает возможности повышения эффективности формирования и использования производственного потенциала за счёт маневрирования его структурой.

Второй метод, основанный на измерении отдельных элементов производственного потенциала, лишён этих недостатков. С нашей точки зрения,

каждый из этих методов имеет свои преимущества и недостатки исходя из поставленных целей исследования. Один укрупнённый комплексный показатель упрощает процесс оценки производственного потенциала отдельного предприятия, а также даёт возможность осуществления сравнительного анализа различных предприятий. В то же время сведение различных по содержанию комплексных показателей в один усредняет общую картину использования элементов производственного потенциала предприятия.

В условиях существования множества подходов к оценке гибкости производственного потенциала предприятия большинство авторов склоняется на использовании показателей (или показателя), связанного со степенью оснащения живого труда техникой, и, в частности, механизации и автоматизации производственных процессов как одного из наиболее важных критериев гибкости любого производства. Таким образом, большинство исследователей связывают гибкость предприятия с мощностью его производственного потенциала.

Систематизация исследований в этой области позволяет выделить два основных их направления:

ориентация гибкости на приспособление системы к условиям внешней среды и на возможность переориентации системы;

рассмотрение гибкости как экономической характеристики.

На этом фоне малоизученной можно считать как в теоретическом, так и в практическом плане проблему способности производственного потенциала гибко реагировать на потребности рынка. В условиях становления рыночных отношений требуется новый, комплексный подход к оценке гибкости предприятия, который учитывал бы результат и способность к обновлению.

#### Литература

1. *Блехерман М.Х.* Гибкие производственные системы. Организационно-экономические аспекты. - М.: Экономика. – 1998. – 221 с.
2. *Васильев В.Н.* Организация, управление и экономика гибкого интегрированного производства в машиностроении. - М.: Машиностроение. – 1996. – 312 с.

УДК 65.012.32

**Уманский А.М.**

### **ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В УКРАИНЕ**

Поставлен вопрос о необходимости становления производственной демократии в Украине, выделены ее основные формы, раскрыты основные причины перехода от авторитарной к демократической системе управления производством, сказано, что связь между демократией на производстве и экономической эффективностью не носит линейный характер, указано на несовершенство украинского законодательства в регулировании вопросов участия работников в управлении производством.

Право работников на участие в управлении производством и распределении его результатов зафиксировано на международном уровне и прежде всего - во Всеобщей декларации прав человека (1948), Декларации МОТ "Об основополагающих принципах и правах человека в сфере труда" (1998), в ряде Конвенций и Рекомендаций МОТ (Рекомендаций № 94 "О сотрудничестве

на уровне предприятия” 1952 года, № 129 “О связях на предприятии” 1967 года, Конвенций № 135 “О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях” 1971 года, № 154 “О коллективных переговорах” 1981 года и др.), решений Комиссии Европейского Сообщества (1975, 1989 и 1991) и Совета ЕС (1992), Директиве Совета ЕС (1994). Во всех этих документах содержатся рекомендации странам - членам Сообщества об оказании всяческого содействия программам демократизации управления и собственности на уровне фирмы в рамках Программы действий по осуществлению Хартии Сообщества “Об основных социальных правах работников” 1989 года.

В связи с переходом к рыночной экономике с учетом международной практики относительно неустойчивой для общественного развития в Украине является тенденция демократизации властно- хозяйственных отношений, состоящая в переходе от авторитарной системы управления производством на микроуровне, основанной на монополии капитала на власть на производстве, на хозяйственную власть, к демократической в различных ее формах (от ограниченного вовлечения работников в принятие решений до самоуправления работников). Она носит, однако, неоднозначный, порой противоречивый характер. То же самое можно сказать и о социально-экономическом эффекте, получаемом при внедрении демократии на производстве.

Но в целом достаточно отчетливо проявляется общий положительный баланс плюсов и минусов демократизации властно-хозяйственных отношений.

Можно выделить следующие формы производственной демократии:

- участие работников в управлении фирмой на основе трудовых прав;
- участие работников в управлении фирмой на основе прав собственности;
- участие работников в распределении результатов хозяйственной деятельности фирмы.

В настоящее время в более чем 70 странах мира законодательно закреплено право работников на участие в управлении производством и распределении его результатов на основе трудовых прав, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы фирмы, в которой они заняты.

Причины перехода от авторитарной к демократической системе управления производством (в частности, на основе трудовых прав) можно подразделить на следующие группы.

Экономические:

- возрастание значения человека в системе “человек-техника”;
- необходимость создания действенных стимулов труда в условиях перехода к инновационному типу производства, требующего нового типа работника - ответственного, инициативного, реализующего в сфере производства не только свои материальные, но и духовные потребности (им не может стать работник, полностью отчужденный от процессов принятия управленческих решений);

- стремление к повышению конкурентоспособности фирмы, что также требует привлечения работников к управлению производством и распределению его результатов в качестве условия обеспечения положительной мотивации труда, высокой трудовой морали работников и т. п.;

- настоятельная потребность уменьшения экономических “издержек” социально-трудовых конфликтов для владельцев компаний и др.

Социально-политические:

- необходимость уменьшить масштабы и остроту внутрифирменных конфликтов, ослабить противостояние труда и капитала;

- потребность для представителей политической и экономической власти принять в расчет существенный сдвиг, произошедший за последнее время в сознании значительной части трудящихся развитых стран: понимание ими того, что принятие решений, касающихся условий и организации их труда, а также распределения его результатов, не может больше оставаться исключительной привилегией работодателей;

- действия наемных работников и их организаций (в первую очередь рабочих партий и профсоюзов), направленные на повышение своей роли в управлении производством и распределении его результатов и др.

В последние три десятилетия развитие процесса вовлечения работников в управление производством идет главным образом на основе прав собственности посредством расширения практики участия наемных работников в капитале своей фирмы в различных формах:

- приобретение работниками акций своей фирмы в индивидуальном порядке на рынке ценных бумаг за счет личных сбережений;

- покупка работниками акций своей фирмы за счет личных сбережений по инициативе работодателя. В этом случае компания приобретает свои акции на бирже, а затем предлагает их работникам, нередко со скидкой, в том числе в кредит, для чего с согласия работников удерживает часть их заработной платы;

- премирование работников акциями (в большинстве случаев в рамках различного рода пенсионных программ);

- участие наемных работников в капитале своих компаний путем введения в обязательном порядке (законом) или на основе специального договора (индивидуального - между отдельным работником, не являющимся членом профсоюза, и работодателем либо коллективного - между профсоюзом либо другим представительным органом работников и работодателем) так называемой **системы рабочего акционариата**. Ее активным проводником (за достаточно редким исключением) выступает государство, предоставляя налоговые льготы;

- предоставление работникам компаний, подлежащих приватизации, преимущественного права покупки их акций, нередко на льготных условиях либо бесплатно с правом продажи приобретенных или полученных таким образом акций на рынке ценных бумаг по истечении срока их хранения, определенного законом. Практика продажи акций приватизируемых предприятий их работникам со скидкой имеет место по меньшей мере в 50 развитых странах и странах с переходной экономикой;

- выкуп в рассрочку имущества фирм в долевую или неделимую собственность всех или части их работников за счет собственных или заемных средств с последующим преобразованием в объединения труда (рабочий или производственный кооператив и др.) или капитала (паевой кооператив, хозяйственное общество либо товарищество и др.);

- наделение работников акциями компании путем предоставления кредитов для их покупки за счет будущих доходов компании: известная американская программа **ИСОП** (план приобретения акций персоналом предприятия);

- формирование собственности профсоюзов.

Демократизация отношений на производстве в развитых странах в наиболее ощутимой для работника форме проявляется в его участии в распределении результатов хозяйственной деятельности фирмы, в распределении прибыли своей фирмы пропорционально величине его заработной платы, уровню квалификации (то есть соответственно личному трудовому вкладу работника), продуктивности труда других работников компании и количеству принадлежащих ему акций (величине пая).

При участии наемного работника в прибыли своей фирмы соответственно его личному трудовому вкладу доход работника распадается на две части: постоянную (базовая заработная плата плюс различного рода пособия и дотации), размеры которой определяются коллективным договором, а в минимальном размере - законом, и переменную - размеры которой зависят от показателей снижения издержек производства, роста производительности, иными словами, от результативности (продуктивности) труда как индивидуального, так и коллективного.

Таким способом, например, распределяется часть прибыли в значительной части японских компаний. В расчете на одного работника она составляет в среднем около трети его годовой базовой заработной платы.

Подобная форма участия наемных работников в результатах производства на уровне фирмы в одних странах носит обязательный характер (например, во Франции во всех компаниях с числом занятых более 50 человек), либо вводится по "усмотрению работодателя" (например, в Финляндии) или на основе особого соглашения, заключаемого между работодателем и представителями наемного персонала компании, или по решению большинства ее работников.

Подобные соглашения, предоставляющие во многих случаях дополнительные (к предусмотренным законом) возможности наемным работникам участвовать в прибыли своей компании, обычно регистрируются в налоговом ведомстве с целью получения льгот, предоставляемых при введении в действие таких соглашений.

Предоставление налоговых льгот в значительной степени связано с тем обстоятельством, что во многих странах с рыночной экономикой, практикующих программы участия наемных работников в результатах производства, последние предусматривают, как правило, не текущие, а отложенные выплаты, являясь, в сущности, пенсионными программами. Соответственно средства, поступающие в пенсионный фонд работников из прибыли компании, не облагаются налогом до момента их выплаты в форме пенсии. Но и там, где средства формально направляются не в пенсионный фонд, а на индивидуальные счета работников, блокируемые на определенный период времени (во Франции - до 5 лет, в Германии - как минимум до 6 лет), они пользуются значительными налоговыми льготами, поскольку рассматриваются в качестве заемных средств (долга, взятого компанией у своих работников). На них начисляются проценты, величина которых регулируется государством.

Работники - акционеры (пайщики) компании традиционного типа участвуют в ее прибыли на основе прав собственности пропорционально количеству принадлежащих им акций (величине пая).

Работники фирм, основанных на собственности работников (часть ИСОП, производственных или промышленных кооперативов, "трудовых компаний" и т. п.), как правило, участвуют в распределении результатов производства как по труду, так и по капиталу.

При смене типа социально-трудовых отношений необходимо учесть не только общемировую тенденцию демократизации хозяйственной власти, но и устоявшиеся в нашей стране ценности и традиции.

Разумеется, в производственной демократии есть свои плюсы и минусы. Связь между демократией на производстве и экономической эффективностью не носит линейный характер. При определенных условиях процессы демократизации власти на производстве могут на какое-то время привести к снижению экономических показателей. Однако производственная демократия (в том числе в ее развитой форме) и экономическая эффективность вовсе не

исключают друг друга. Более того, демократизация управления способна создать дополнительные стимулы увеличения темпов экономического роста.

С начала 90-х годов XX столетия после распада СССР в Украине был провозглашен курс на переход к социальному партнерству, призванному обеспечить баланс основных интересов субъектов трудовых отношений - работодателей и наемных работников. Участие работников, их представителей в управлении предприятием представляет одну из форм социального партнерства. Такой подход требует как минимум реального участия работников в принятии решений на предприятии, в управлении производством.

Сравнивая функционирование западной системы участия представителей работников (персонала, трудового коллектива) и профсоюзных организаций в деятельности комитетов (советов) предприятий, наблюдательных советов и советов директоров акционерных обществ с положением дел в Украине следует признать примитивизм практики производственной демократии в Украине, несовершенство украинского законодательства в регулировании вопросов участия работников в управлении предприятиями разных форм собственности в целом и акционерными обществами в частности.

Так, действующим законодательством о труде Украины предусмотрено, что работники имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции), советы трудовых коллективов, профессиональные союзы, действующие в трудовых коллективах, другие органы, уполномоченные трудовым коллективом на представительство, вносить предложения по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания. Собственник или уполномоченный им орган обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах (статья 245 КЗоТ Украины).

Трудовые, социально - экономические права и интересы работников в отношениях с собственником или уполномоченным им органом на предприятиях, учреждениях, организациях представляют и защищают профессиональные союзы. Интересы членов профессионального союза в отношениях с собственником или уполномоченным им органом представляются на основе системы коллективных договоров и в соответствии с законодательством (статья 246 КЗоТ Украины).

Положения об управлении акционерным обществом, которые содержатся в Гражданском кодексе Украины от 16 января 2003 года (статьи 159, 160, 161), не отвечают на вопрос о степени участия представителей трудового коллектива в работе руководящих органов акционерных обществ, оставляя указанную проблему, видимо, на усмотрение составителей уставов акционерных обществ.

В какой-то мере шаг вперед сделан в Хозяйственном кодексе Украины от 16 января 2003 года. В нём в статье 65 "Управление предприятием" указывается, что на всех предприятиях, использующих наёмный труд, между собственником или уполномоченным им органом и трудовым коллективом или уполномоченным им органом (в отличие от статьи 12 КЗоТ Украины, где второй стороной коллективного договора являются профсоюзные организации) должен заключаться коллективный договор, которым регулируются производственные, трудовые и социальные отношения трудового коллектива с администрацией предприятия.

Определено, что трудовой коллектив предприятия составляют все граждане, которые своим трудом принимают участие в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения) или других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием. Полномочия трудового коллектива относительно его участия в управлении предприятием устанавливаются уставом или другими учредительными документами.

Решения по социально-экономическим вопросам, касающиеся деятельности предприятия, вырабатываются и принимаются его органами управления с участием трудового коллектива и уполномоченных им органов.

Поскольку после распада Советского Союза ревнителей и борцов за "производственную демократию" в Украине почти не осталось, постольку нужны энергичные усилия трудовых коллективов, работодателей и их объединений, профсоюзов для введения и там, где это целесообразно, восстановления на практике цивилизованных форм участия работников в принятии решений, в управлении предприятиями, включая акционерные общества. Необходимо, чтобы вопросы производственной демократии с учётом международной практики нашли отражение в новом Трудовом кодексе Украины.

Негативные последствия, к которым приводит или может привести отчуждение работников от управления производством, как де-юре (в качестве лиц наёмного труда), так и де-факто (в качестве акционеров, пайщиков), обуславливают острую необходимость поиска путей демократизации властно-хозяйственных отношений. Причём минимальный объём прав не может быть ниже норм, закреплённых, в частности, во Всеобщей декларации прав человека, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и других ратифицированных Украиной международных договорах, пактах и конвенциях, являющихся составной частью правовой системы страны (в соответствии со статьёй 9 Конституции Украины).

#### Литература

1. *Антропов В.В.* Участие работников в управлении предприятиями в ФРГ // Труд за рубежом. - 2001. - № 1 (49). - С. 20-39.
2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року. Стаття 65. Управління підприємством.
3. *Кастельс Мануэль.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. - М.: ГУ ВШЭ, 2000. - С. 243-268.
4. Кодекс законов о труде Украины (по состоянию на 20 января 2003 года). - Х.: "Одиссей", 2003. - С. 123-125.
5. МОТ. Демократизация и МОТ. Доклад Генерального директора (Часть I). Женева: МБТ, 1992. - С. 1-35.
6. МОТ. Труд в мире. 1997-98. Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность. Женева-Москва: МБТ, 1998. - С. 81-100.
7. *Некипелов Д.С.* Участие трудящихся в принятии решений на предприятиях (опыт стран с развитой рыночной экономикой) // Труд за рубежом. - 1992. - № 1 (13). - С. 10-21.
8. *Платонов О.А.* Повышение качества трудовой жизни: опыт США. - М.: Культурно-производственный центр "РАДА", 1992. - С. 87-105.
9. *Силин А.А., Некипелов Д.С., Богатыренко З.С.* Трудовые отношения в условиях рыночной экономики // Труд за рубежом. - 2000. - №2 (46). - С. 67-78.
10. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року. Глава 8. Підприємницькі товариства.

Фриман Е.М., Ковальчук К.Ф.

**МАТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В данной работе описана матричная модель оценки кадрового обеспечения корпоративного управления, в основу которой положена система определения личного вклада менеджера в прибыльность каждого из проектов предприятия.

Возникают проблемы: формирование виртуальных команд менеджеров  
Трансформационный период развития отечественной экономики характеризуется необходимостью участия корпоративных предприятий в одновременной реализации комплекса проектов.

Широкое внедрение на современных предприятиях компьютерных сетей управления типа EPR-оболочек позволяет корпоративному менеджменту перейти от иерархической структуры управления к сетевой. Именно сетевая структура обеспечивает участие менеджеров корпорации одновременно в управлении несколькими бизнесами посредством реализации соответствующих проектов и образование целевых виртуальных команд менеджеров для их реализации. В этой связи для каждого бизнеса; мотивация каждого менеджера в одновременном участии в управлении соответствующими проектами; оценка результативности их управленческой деятельности и планирование карьеры.

В работе предлагается комплексная система оценки кадрового обеспечения управленческими работниками проектов корпоративного предприятия. Такая система относится к открытому типу и характеризуется адаптацией предприятия к условиям внешней среды. В качестве внешней среды рассматривается рынок товаров, работ и услуг, а также конкурирующие предприятия и государственные органы, определяющие экономическую политику.

Интегрально-дифференциальный характер предлагаемой модели оценки имеет диалектическую природу, что позволяет с одной стороны учитывать различные качественные стороны менеджерской деятельности по различным проектам (дифференциация), а с другой стороны получать результирующие рейтинги их деятельности (интеграция).

Исходной информацией для работы модели является:

1. Оценка профессиональных качеств менеджеров корпорации которая определяется методами тестирования, анкетного опроса, мониторинга управленческой деятельности и формально представлена в виде матрицы:

$$F = \| f_{ij} \|_{n;m}, \quad (1)$$

где  $i = \overline{1, n}$  - индекс менеджера;

$j = \overline{1, m}$  - индекс профессионального качества;

$f_{ij}$  - оценка  $i$ -го менеджера по  $j$ -му профессиональному качеству в нормированном виде.

Перечень профессиональных качеств для промышленных корпораций и операции нормирования оценок представлены в работе [1].

2. Требования к профессиональным качествам менеджеров, участвующих в реализации проектов (бизнесов) корпорации, формально представля-

ются в виде матрицы коэффициентов относительной их значимости в зависимости от особенностей каждого из проектов:

$$L = \|\lambda_{jk}\|_{m,k}, \quad (2)$$

где  $k = 1, k$  - индекс проекта;

$\lambda_{jk}$  - относительный коэффициент значимости  $j$  - го профессионального качества для управления  $k$  - м проектом (бизнесом) корпорации;

$$\sum_{j=1}^m \lambda_{jk} = 1.$$

Значения матрицы (2) определяются экспертным путем на этапе анализа соответствующего проектного решения [2].

3. Фактическое участие менеджеров в управлении проектами формализуется в виде булевой матрицы:

$$A = \|\alpha_{ik}\|_{n,k}, \quad (3)$$

где  $\alpha_{ik} = \begin{cases} 1, & \text{если } i\text{-й менеджер участвует в реализации } k\text{-го проекта;} \\ 0, & \text{в противном случае.} \end{cases}$

4. Прибыльность бизнесов (проектов) определяется на этапе принятия проектных решений топ - менеджерами корпорации с использованием известных технологий инвестиционного управления (исчисление показателей  $NPV$ ,  $IRR$  и др.) и представлена вектором:

$$\vec{\pi} = (\pi_1, \pi_2, \dots, \pi_k)^T, \quad (4)$$

где  $\pi_k$  - прибыльность  $k$  - го проекта (бизнеса) корпорации;

$$\pi = \sum_{k=1}^K \pi_k - \text{общая прибыльность корпоративного предприятия}$$

Алгоритм работы матричной модели реализуется в следующей последовательности:

1. Определение матрицы оценки менеджерского потенциала посредством операции композиции матриц  $F$  и  $L$ :

$$\Psi = F \circ L, \quad (5)$$

где  $\Psi = \|\varphi_{ik}\|_{n,k}$  - матрица оценки менеджерского потенциала;

$\varphi_{ik}$  - относительная оценка потенциала  $i$  - го менеджера в реализации  $k$ -го проекта, которая определяется по формуле композиции матриц:

$$\varphi_{ik} = \sum_{j=1}^m f_{ij} \times \lambda_{jk} \quad (6)$$

2. Определение фактической результативности менеджеров по проектам:

$$U_{ik} = \alpha_{ik} \times \varphi_{ik}, \quad i=1, n; \quad k=1, K \quad (7)$$

3. Определение относительной фактической результативности менеджеров по проектам, т.е. нормирование показателей участия в реализации проектов:

$$\widehat{U}_{ik} = \frac{U_{ik}}{\sum_{i=1}^n U_{ik}} \quad i = \overline{1, n}; \quad k = \overline{1, K}, \quad (8)$$

где  $\widehat{U}_{ik} \in [0, 1]$  - фактическая относительная результативность  $i$ -го менеджера в реализации  $k$ -го проекта.

4. Определение матрицы участия менеджеров в прибыльности бизнесов (проектов):

$$\pi_{ik} = \widehat{U}_{ik} \times \pi_k, \quad i = \overline{1, n}; \quad k = \overline{1, K} \quad (9)$$

5. Расчет прибыльности корпоративного управления для каждого менеджера осуществляется путем суммирования его вкладов в прибыльность каждого из проектов:

$$\Pi_i = \sum_{k=1}^K \pi_{ik}, \quad i = \overline{1, n}; \quad (10)$$

6. Определение рейтинга менеджеров корпорации  $R_i$ ,  $i = \overline{1, n}$ , посредством их упорядочения в соответствии с достигнутой ими общей прибыльностью.

Использование данной модели позволяет оценить кадровое обеспечение реализуемых проектов и потребность в управленческих кадрах для планируемых проектов корпоративного предприятия. Кроме этого эта система осуществляет процесс оценки профессиональных качеств менеджеров предприятия при выполнении ими нестандартных или вспомогательных заданий, что особенно важно для оптимального и устойчивого функционирования корпоративного предприятия.

На основании накопления информационной базы рассмотренных ранее количественных показателей, руководитель предприятия получает возможность осуществлять перспективный кадровый анализ человеческого капитала сотрудников, то есть у него появляется возможность формировать, прогнозировать и корректировать будущую кадровую политику.

#### Литература

1. Ковальчук К.Ф., Фриман Е.М. "Модель оценки рейтинговой результативности управленческих решений менеджеров предприятия." // Вісник Тернопільської академії народного господарства. - Випуск 7/3. - 2002.
2. Ковальчук К.Ф., Фриман Е.М. "Оценка человеческих ресурсов предприятия как основного фактора его конкурентоспособности". // Материалы международной научно-практической конференции "Економічні та соціальні проблеми мотивації праці в умовах ринкової економіки"

**Чалий О.І.**

## **АНАЛІЗ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ м. ДНІПРОПЕТРОВСЬКА**

Стаття присвячена вирішенню актуальних проблем розвитку малого підприємництва в Україні загалом і в Дніпропетровській області зокрема. Розглянуті залежності між стратегіями й основними характеристиками (показниками) діяльності малих підприємств. Аналіз отриманих залежностей дозволив виявити проблеми розвитку малого бізнесу в Дніпропетровській області.

Розроблено рекомендації вирішення проблем розвитку малих підприємств.

Дослідження стану малого підприємництва України і Дніпропетровської області проведено в плані виконання розділу 5 "Менеджмент малих підприємств" загальноінститутської науково-дослідної роботи "Дослідження потенціалу малого підприємництва промислово розвинутого регіону" (на прикладі Дніпропетровської області) на 2002-2003 навчальний рік.

У документі "Державна програма зайнятості населення на 2001-2004 роки" (1) відзначається, що в період з 1997 р. по 2001 р. чисельність працівників, зайнятих у всіх сферах економічної діяльності, зменшилося більш, ніж на 2 млн., з 22,6 млн. чол. - у 1997 р. до 20,4 млн. у 2001 р.

У тім же документі затверджується, що одним з важливих напрямків державної політики на 2001-2004 рр. у сфері зайнятості буде "реалізація політики ефективної підтримки самостійно зайнятого населення, сімейного, малого та середнього підприємництва".

Ці питання широко досліджені в наукових працях, що опубліковані в журналах і бюлетенях Міністерства праці і соціальної політики України, монографії "Мале підприємництво в промисловому регіоні", виданої РВВ Дніпропетровського фінансово-економічного інституту під загальною редакцією академіка Академії економічних наук України Н.І. Редіної (2).

Задачею даного дослідження є виконання аналізу кореляційних залежностей між стратегією підприємства і показниками його діяльності, а також характеристиками підприємства.

"Стратегія уявляє собою всебічний комплексний план, призначений для того, щоб забезпечити здійснення місії і досягнення цілей організації в довгостроковому періоді" (3).

Класифікація підприємств із вибірки в 100 одиниць по видах загальних стратегій дала наступні результати:

Більше половини (56%) підприємств сповідають стратегію росту, більше третини (36%) - виживання, 6% - сполучення стратегій, близько 2% - інше.

Аналіз кореляційних залежностей виконувався по групах підприємств, що дотримуються 1-ої, 2-ої і 3-ої стратегій.

1. Насамперед, розглядається тіснота зв'язку між стратегією і цілями підприємства.

Тіснота зв'язку між стратегією росту (СР) і одержанням прибутку складає 66,7%, СР і обсягом продажів - 55,6%, СР і лідерством по продукції - 33,3%, СР і іншими цілями - 5,56%.

Для підприємств зі стратегією виживання (СВ) характерна така картина: між СВ і одержанням прибутку - 67,6%, СВ і об'ємом продажів - 41,2%, СВ і лідерством по продукції - 20,6% СВ і іншими цілями - 11,8%.

Підприємства, що використовують у роботі "сполучення стратегій" (СС) віддають перевагу одержанню прибутку - 50%; потім збільшенню об'єму продажів - 37,5% і іншим цілям - 25%.

Таким чином, найменш привабливою для всіх підприємств є мета "лідерства по продукції". З усіх підприємств на досягнення мети "лідерство по продукції" у більшій мірі орієнтовані підприємства зі стратегією росту (33,3%). У цьому їхня перевага в порівнянні з іншими підприємствами.

2. Велика частина підприємств незалежно від типу стратегії має функціональну структуру управління.

І тільки одна третина підприємств зі стратегією "ріст" мають товарну структуру.

3. Стратегія підприємства - чисельність персоналу.

Більш половини підприємств незалежно від типу стратегії мають чисельність персоналу в інтервалі від "менш 3 чоловік" до 10 чоловік.

Найбільш питому вагу серед підприємств із чисельністю в інтервалі від 10 чоловік до 40 чоловік і вище мають підприємства зі стратегією типу "виживання" - 40%.

4. Стратегія підприємства - обсяг продажів.

По цьому показнику підприємства всіх типів стратегії мають однаковий розподіл по їх кількості між групами з обсягом продажів до 100 тис. грн. на рік і групами підприємств з обсягом продажів від 100 тис. грн. до "300 тис. грн і більш" на рік.

5. Стратегія підприємства – динаміка прибутків.

Підприємства, що вибрали стратегію росту, характеризуються високим кореляційним зв'язком між стратегією і стійкими показниками по динаміці прибутку - 84,57%, у тому числі "зростання прибутку" і "стабільний прибуток" - 33,33% і 51,24% відповідно.

Підприємства зі стратегією "виживання" характеризуються кореляційним зв'язком між стратегією і показником "зниження прибутку" на рівні 61,8%.

Підприємства, що вибрали сполучення стратегій мають зв'язок із сумою показників "підвищення прибутку" і "стабільний прибуток" - 62,5%.

Таким чином, по цьому показнику найбільш високі і стабільні показники в підприємств, що сповідають стратегію росту, а найгірші показники в підприємств, що сповідають стратегію "виживання".

6. Стратегія підприємства - якість продукції.

Підприємства зі стратегією "ріст" мають високий кореляційний зв'язок з показниками "висока і середня якість продукції" на рівні 98% (48% і 50% відповідно), зі стратегією виживання - 94% (18% і 76% відповідно), зі сполученням стратегій - 100% (25% і 75%).

Таким чином, визначена перевага в більш високому відсотку підприємств, що випускають високоякісну продукцію, мають підприємства зі стратегією "ріст" (48% проти 18% і 25%, властивим підприємствам зі стратегією "виживання" і "сполучення стратегій").

7. Стратегія підприємства - метод встановлення цін.

Незалежно від стратегії більшість підприємств орієнтовані на метод установа цін "витрати + прибуток".

Орієнтація на конкурента найвища в підприємств зі стратегією "виживання" - 38% проти 29 і 25% у підприємств зі стратегією "ріст" і "сполучення стратегій".

8. Стратегія підприємства - використання різних видів реклами.

Найбільша тіснота зв'язку між стратегією і "використанням реклами" у підприємств зі стратегією "ріст" - 78%, у підприємств зі стратегією виживання - 62%, у підприємств зі сполученням стратегій - 62%.

9. Стратегія підприємства - оцінка системи оподаткування.

Найбільший кореляційний зв'язок у всіх стратегій з негативною оцінкою системи оподаткування: стратегії "ріст" - 70,4%, стратегії "виживання" - 79,4% "сполучення стратегій" - 50%.

10. Стратегія підприємства - одержання кредиту в банку.

Найбільший кореляційний зв'язок у всіх стратегій із негативною відповіддю ("не одержали кредит у банку"): стратегії "ріст" і "виживання" - по 94%, "сполучення стратегій" - 75%.

11. Стратегія підприємства - частота аналізу фінансово-господарських показників діяльності підприємства.

Найбільш тісна кореляційна залежність між стратегією і частотою аналізу показників "щодня" і "щотижня" у підприємств зі стратегією "ріст" - 55,5%, а в підприємств зі стратегією "виживання" - лише 41%, у підприємств із "сполученням стратегій" - 37,5%.

12. Стратегія - кадрова служба підприємства.

Найвищий кореляційний зв'язок між стратегією і наявністю окремого підрозділу чи працівника, що займається кадровими питаннями, в підприємствах зі стратегією "ріст" - 54%, а в підприємств зі стратегією "виживання" - 40%, у підприємств із "сполученням стратегій" - 37,5%.

13. Стратегія - наявність документів, що регламентують діяльність персоналу.

Аналіз результатів анкетування, представлених у вигляді даних парних кореляційних залежностей показує, що рівень регламентації діяльності підприємств низький і не залежить від обраної стратегії підприємства.

14. Стратегія підприємства - джерела набору персоналу.

На всіх підприємствах незалежно від стратегії персонал набирають переважно за рекомендацією.

15. Стратегія підприємства - методи підбору персоналу.

На всіх підприємствах незалежно від стратегії персонал відбирають шляхом співбесіди і частково за результатами іспитів.

16. Стратегія підприємства - становище з інвестиціями в справу.

Інвестиції в справу найбільше сприяють підприємствам, що використовують сполучення стратегій - 62,5%, і незначною мірою сприяють підприємствам, що використовують інші стратегії - менш 30%.

17. Стратегія підприємства - особисті ділові якості керівника.

Кореляційні залежності показують високий ступінь впливу ділових якостей керівника на результати діяльності підприємства. Для стратегії росту - 96%, сполучення стратегій - 100% і стратегій виживання - 76,5%.

18. Стратегія підприємства - існуюча податкова система.

Незалежно від обраної стратегії існуюча податкова система перешкоджає роботі всіх підприємств. Тіснота зв'язку по цьому показнику при стратегії росту - 69%, виживання - 71%, сполученні стратегій - 62,5%.

19. Стратегія підприємства - умови одержання банківського кредиту.

Для всіх підприємств незалежно від стратегії характерна відсутність можливості одержання кредиту: Відповіді "перешкоджає", "впливу не робить", "важко відповісти" складають 83 - 87%.

20. Стратегія підприємства - організація виробництва й управління.

Чинник "організація виробництва і управління" має високий рівень кореляційного зв'язку зі стратегією. Для стратегії "ріст" - 89%, "виживання" - 65%, "сполучення стратегій" - 75%.

21. Стратегія - тип базової освіти.

Підприємства зі стратегією "ріст" по типу освіти мають рівний розподіл між економічною і інженерною освітою по 35%.

Підприємства зі стратегією "виживання" мають найвищий кореляційний зв'язок між стратегією й інженерним типом освіти, що дорівнює 62% й кореляційний зв'язок між стратегією і педагогічним типом освіти - понад 20%, а між стратегією і цими двома типами освіти в сумі - 82%.

Підприємства з "сполученням стратегій" мають найвищий кореляційний зв'язок з економічним типом освіти (62,5%).

Таким чином, більш підготовлені по типу освіти до діяльності в ринкових умовах підприємства, що сповідають стратегію росту і сполучення стратегій.

22. Стратегія підприємства - оцінка нинішньої ситуації в Україні.

Найвищий кореляційний зв'язок між стратегією і негативною оцінкою ситуації в Україні в групі підприємств зі стратегією "виживання" - більш 85%, у групі підприємств зі стратегією "ріст" - 61%, зі сполученням стратегій - 15%.

Інші фактори - аргументи, представлені в результатах обробки даних анкетування малих підприємств, мають незначний зв'язок із стратегією.

Висновки:

1. Підприємства, представлені в даному обстеженні, вибирають стратегію своєї діяльності відповідно до ситуації в економіці в сфері їхньої діяльності і до ситуації на конкретному ринку.

2. Результати аналізу показують, що підготовка керівників малих підприємств в області менеджменту, маркетингу й економіки недостатня.

3. Підприємства, що вибрали стратегію росту, мають показники, більш високі в порівнянні з підприємствами, що сповідають стратегію виживання і "сполучення стратегій".

Вони мають більш ефективну структуру цілей (більш інших орієнтовані на "лідерство по продукції"), велику увагу приділяють "організації і управлінню", мають більш стійкий прибуток, більш високу якість продукції, більше використовують рекламу своєї продукції для просування своєї продукції на ринок, частіше підприємств з іншими стратегіями здійснюють аналіз фінансово-господарських показників своєї діяльності, мають у своєму штаті більш розвинуті кадрові служби чи хоча б одного працівника, що займається кадровою політикою. І все це разом забезпечує їм певний успіх.

4. Усі підприємства незалежно від обраної стратегії мають низький рівень регламентації своєї діяльності, не мають розподілу функцій керування.

Всі функції управління зосереджені в руках керівника, від ділових якостей якого цілком залежить фінансово-економічний стан підприємства. Кадрові служби найчастіше відсутні.

5. Зовнішнє середовище для діяльності малих підприємств за результатами анкетування несприятливе.

Податкова, інвестиційна політика держави не сприяє діяльності підприємств. Кредитами малі підприємства не користуються. Одержати кредити складно, процентні ставки досить високі.

Малі підприємства не мають необхідної підтримки місцевої влади.

Рекомендації:

1. Необхідно забезпечити можливість одержання необхідної фахової підготовки керівного персоналу малих підприємств у формі курсів, семінарів, тренінгів, консультацій.

2. Політика держави: адміністративна, податкова, інвестиційна - по відношенню до малих підприємств повинна бути переглянута.

Без цього проблему створення нових робочих місць і підвищення зайнятості населення вирішити неможливо.

3. Малі підприємства, особливо в першій фазі свого розвитку, повинні мати можливість одержання субсидій, дешевих кредитів.

4. Для уточнення ряду показників роботи малих підприємств, виявлення проблем, що стоять перед ними, необхідно провести детальне обстеження декількох малих підприємств і тоді можна буде підготувати кілька конкретних рішень по поліпшенню умов функціонування.

#### Література

1. Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України "Людина і праця" №4, 2002 травень.
2. «Малое предпринимательство в промышленном регионе. Социально-экономическое развитие. Формы и методы регулирования. Механизмы экономического роста». / Под ред. академика АЭНУ Н.И. Рединой. – Днепропетровск: ДГФЭИ, 2002.
3. *Лібанова Е.* Тиск на ринок праці в Україні: вимірювання та аналіз. // „Україна: аспекти праці”. - № 5. - 2002 р.

УДК 331.101.3

**Чернушкіна О.О.**

### **КОНЦЕПЦІЇ ТА ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ**

Проведено аналіз еволюції концепцій мотивації. Дано узагальнюючу характеристику мотиваційних теорій. Концепції та теорії мотивації оцінені з точки зору впливу на ефективність діяльності.

Ефективне планування та організація діяльності підприємства залежить від вдалої координації зусиль працівників та спільної реалізації їх потенційних можливостей. Поведінка людини завжди мотивована. Тому в процесі становлення та розвитку теорії менеджменту персоналу мотивації до високопродуктивної праці завжди приділялась особлива увага.

В економічній літературі проблема мотивації персоналу досліджується досить тривалий час. Однак залишаються дискусійними знакові її аспекти. Виявлення сучасних “коректив” теоретичних засад концепцій мотивації дозволить їх практичну реалізацію у досягненні головних цілей підприємства.

У розвиток теорій і практики мотивації значний внесок зробили як іноземні науковці (Ф.Тейлор, Ф. Гілбрет, Л. Гілбрет, Г. Емерсон, М. Фоллет, О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д.Мак-Клелланд, В. Врум, К. Альдерфер та інші), так й українські вчені (М.Вольський, Г. Цехановський, М. Туган-Барановський, І. Вернадський).

Еволюція теорій мотивації пройшла декілька стадій розвитку відповідно до економічних і соціальних змін: концепція наукового управління “економічна людина” – 1920 роки; концепція “людських відносин”, “психологічна людина” – 1920-1950 рр.; концепція “оргрозвитку”, “професійна людина” – 1950-1970 рр.; “соціальна людина” – з 1970 року по теперішній час.

У концепції “економічної людини” А. Сміт дійшов висновку, що людина завжди буде прагнути поліпшити свій добробут і, отже, спонукатиметься до діяльності. Визначальну роль при цьому відіграватиме заробітна плата. Про-

те, як свідчить практика, мінімальна заробітна плата може бути стимулом за певних дуже складних економічних і соціальних умов зовнішнього середовища.

Американським підприємцем Ф. Тейлором було продовжено розроблення і застосування моделі “економічної людини”, який вважав, що при науковій організації управління рівною мірою мотиваційним фактором міг бути будь-який елемент, оскільки всі вони мають спрямовуватись на стимулювання працівника. Вважаючи заробітну плату найважливішим стимулюючим фактором, Тейлор помічає шкідливість як недоплати, так й переплати. Безсумнівною заслугою Тейлора була розробка норм виробітку. Він створив систему оплати праці, яка стимулювала високу продуктивність. Проте його норми виробітку орієнтувалися не на середнього працівника, а на спеціально підібраних індивідуумів. Таким чином, він розробив і впровадив приховану форму підвищення інтенсивності праці, посилення експлуатації найманих працівників. Ствердження, що поведінка робітника як об'єкта управління детермінується тільки економічними мотивами призвело до того, що не враховувались психологічні аспекти у формуванні ставлення людини до своєї роботи, не повною мірою враховувалось значення фізіологічних факторів продуктивності праці.

Доктрина “людських відносин” американського соціолога Е. Мейо посилає ідею “соціальної людини”, провідними мотивами трудової діяльності якої є “соціальні потреби”. Було встановлено, що підприємство характеризується подвійною структурою: формальною, обумовленою у встановленому порядку офіційними відносинами, і неформальною – системою особливих зв'язків і взаємовідносин, що виникають довільно. Доктрина “людських відносин” породила нову управлінську стратегію і новий демократичний стиль керівника. Виробничий конфлікт Мейо розглядав як показник патології організації. Вперше було вивчено соціальні аспекти взаємовідносин, які значно впливають на мотивацію праці поряд з матеріальними стимулами.

Наступний етап у розвитку теорії і практики мотивації праці пов'язаний з переосмисленням ролі і місця людини у суспільному виробництві, з новою “ідеологією” менеджменту, реформуванням промислового менеджменту в менеджмент “людських ресурсів”. Відповідно до цієї концепції основою системи управління персоналом за сучасних умов має бути не просто мотивація до високопродуктивної праці, а розвиток трудового потенціалу організації, підвищення конкурентоспроможності потенціалу, комплексна мотивація трудової діяльності.

В сучасній літературі поняття “мотивація” трактується по-різному і єдиної думки у визначенні його сутності не існує. Одні науковці характеризують мотивацію, як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Інші тлумачать означену категорію у вигляді цілісної системи спонукальних мотивів соціального, економічного та психологічного характеру, задач і механізмів їх реалізації.

Основною категорією теорії мотивації являються потреби. Визначні мислителі, політологи, економісти минулого і сучасності – Дж. Гобсон, К.А.Гельвецій, Ф.Гегель, К.Маркс, М.Вебер, Ф.Гайєк та інші - вбачали в потребах вираження природи людини, відносили їх до ключових економічних категорій. Всі науковці поділяють думку, що потреби – це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту через брак чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримування нормальних умов життя і функціонування людини. Розвиток та задоволення потреб залежать від ступеня зрілості економічної системи.

У формуванні механізму мотивації працівників до високопродуктивної праці необхідно відзначати обумовленість потреб та сформованих мотивів

працівника, менеджера та власника, що, відповідно, відображає їх речовий зміст і суспільну форму. Потреби працівника народжуються у виробництві і пов'язані з процесом праці, з можливістю працювати. Діяльність менеджерів стосується в основному двох аспектів: самого процесу праці, способу його організації та виконання, а також працівників і умов, в яких вони працюють, забезпечення сприятливих можливостей для продуктивної роботи. Мотивами менеджера є розширення можливостей та меж використання потенціалу працівників шляхом систематичного удосконалення організаційної структури та культури, стилів управління і трудових відносин між адміністрацією та профспілками. Потреби власника – це потреби у підвищенні прибутковості підприємства, його фінансової стійкості, підвищенні конкурентоспроможності продукції і підприємства в цілому, розширенні виробництва. Тому мотивами власника є створення умов для досягнення високої продуктивності.

Розуміння і врахування системи потреб і формованих при їх задоволенні мотивів невід'ємно від поширених теорій мотивації. Основна ідея змістової теорії А. Маслоу — принцип відносного пріоритету актуалізації потреб. Але тимчасово незадоволені потреби нижчого рівня не обов'язково блокують активізацію потреб вищих рівнів. Так, самоактуалізація може стати відносно незалежною від задоволення потреб нижчих ієрархічних рівнів.

Як і Маслоу, Клейтон Альдерфер виходить у своїй теорії з того, що потреби людини можуть бути об'єднані в окремі групи: потреби існування; потреби зв'язку; потреби зросту. Припускається можливість регресивного просування по ієрархії потреб в результаті невиправданих надій при реалізації потреб вищого порядку.

Концепція Девіда Мак-Клелланда пов'язана з вивченням впливу на поведінку людини потреби досягнення успіху, потреби співучасті (належності) та потреби влади. При цьому Мак-Клелланд розглядає ці потреби як набуті під впливом життєвих обставин, досвіду та навчання. Прояв цих потреб на поведінці людини дуже залежить від їх взаємовпливу. Однак робити жорсткі висновки про те, в якому напрямку три розглянуті потреби впливають одна на одну, не можна.

Фредерік Герцберг провів дослідження по виявленню факторів, що здійснюють мотивуючий та демотивуючий вплив на поведінку людини. Процес “задоволеність - відсутність задоволеності” знаходиться під впливом факторів, внутрішніх по відношенню до праці, які чинять сильний мотивуючий вплив на поведінку людини. Процес “незадоволеність - відсутність незадоволеності” визначається впливом зовнішніх факторів, які не відіграють мотивуючої ролі. Один із найпарадоксальніших висновків, якого дійшов Герцберг говорить про те, що заробітна плата не є мотивуючим фактором. Практичне використання “теорії двох факторів Герцберга” знайшло своє відображення в концепціях “збагаченої праці” і “якості трудового життя”.

Однією з найбільш послідовних концепцій мотивації діяльності людини, що орієнтується на активізацію людського фактора, є концепція Д. Мак-Грегора, який встановлює залежності між стилем управління і поведінкою службовців: “теорія Х” і “теорія Y” (авторитарний та демократичний стиль управління). Однак у зв'язку з інтенсивними нововведеннями на сучасних підприємствах можуть виникати непередбачені “теорією Y” труднощі. Першою реакцією на труднощі нововведень у менеджменті є прагнення повернутися до старих методів управління.

У 1981 році Уільям Оучі (США) висунув “теорію Z”, яка є розвитком ідей Мак-Грегора. Вихідною концепцією Оучі є те, що людина – це основа будь-

якої організації і від неї в першу чергу залежить успіх функціонування організації.

Істотним та спільним недоліком змістових теорій є певна абстрактність висновків, що не враховує імовірнісного характеру виникнення та впливу на людину спонукаючих факторів. Відсутній кількісний аналіз вагомості кожного із спонукаючих факторів, а отже, і ступеня їх взаємовпливу. Структурні класифікації спонукаючих факторів не дають оцінки прогнозів на найближчу перспективу, не визначають можливості оптимізації спонукаючих факторів для досягнення максимально можливої продуктивності праці при мінімальних матеріальних та фізичних витратах.

Серед процесуальних теорій визначальними є “теорія очікування” В.Врума, “теорія справедливості” С.Адамса та комплексна процесуальна теорія Л.Портера – Е.Лоулера. Процесуальні теорії універсальні, вони враховують психологію поведінки людей, доповнюють і персоніфікують її мотивуюче значення. На відміну від змістових, процесуальні теорії виходять з мотивуючої дії внутрішніх факторів людської природи і передбачають стимулюючий вплив мотиваторів, що діють зсередини.

Змістові і процесуальні теорії не протистоять одна одній, а взаємодоповнюються, іноді переходячи з однієї форми в іншу. Теорії за змістовою та процесуальною ознаками можуть застосовуватись для побудови мотиваційних систем за умови, що їх використання відповідає внутрішньому та зовнішньому середовищу організації, особливостям груп працівників, їхній кваліфікації, рівню освіти і т.п. У процесі мотивації праці потрібно віддавати перевагу тим теоріям, які найбільш прийнятні в даному конкретному випадку.

Проблема мотивації персоналу є актуальною й у теперішній час. Професором Мартиненко Н. запропоновано стільникову модель мотивації “Потреби – Інтереси – Цілі”, яка дає змогу розглянути працівника підприємства з позиції індивідуальної та соціально-прилаштованої поведінки. Мета мотивації праці – поєднати інтереси організації з особистими потребами її працівників. Тому потреби не можуть бути розміщені в ієрархічній залежності, а знаходяться в складній структурній мережі зв'язків, яка нагадує “стільник”.

Еволюція поглядів на методи активізації трудової поведінки за останні роки пов'язана з теоріями “збагачення змісту праці”, “гуманізації праці”, “якості трудового життя”, “співучасті трудящих”. На нашу думку, компонентами мотивації працівників в рамках гуманістичної концепції соціального управління на підприємстві є справедлива й належна винагорода за роботу, безпечні умови праці, виробнича демократія і правова захищеність працівника та можливість його самореалізації та самовираження.

Дослідження проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і практичне значення. Від розуміння людини свого трудового внеску, від сформованої системи мотивів, якими вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації дає змогу розробити ефективну політику в галузі трудових відносин, створити “сприятливі” умови праці для тих, хто налаштований на високу продуктивність. Мотивація трудової діяльності є одним з найважливіших факторів, здатних суттєво підвищити трудову активність працівників підприємства та сприяти досягненню особистих цілей та цілей організації.

Чернявская Е.И.

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ КОРПОРАЦИЙ

В статье показано, что отношения найма рабочей силы составляют основу современных корпораций. Купля-продажа рабочей силы по ее стоимости составляет одно из важнейших условий прогрессирующего развития корпоративной формы производства.

Становление и развитие рыночной экономики в Украине, как известно, сопровождается значительными негативными тенденциями. Сегодня в экономике наметились некоторые позитивные изменения. Однако основная часть корпораций по-прежнему является неплатежеспособной, убыточной. Проводимая в рамках системы банкротства реструктуризация предприятий пока не может рассматриваться в качестве реформы становления конкурентоспособного корпоративного сектора. Практическая значимость восстановления и обеспечение развития корпоративного потенциала Украины диктуют необходимость дальнейших исследовательских работ в области сущности корпоративной формы производства, определения факторов, существенным образом влияющих на результативность хозяйственной деятельности акционерных обществ, их прогрессирующее развитие. В работах украинских ученых Мочерного С.В., Гайдучкова П.И., Бутник-Сиверского О.Б. и др. рассмотрены вопросы образования акционерных обществ, их специфики, проблемы инвестиций, корпоративного управления и дивидендной политики. Но многие вопросы корпоративной формы остаются мало исследованными. К таким вопросам относятся проблемы влияния социальной подсистемы на эффективность корпоративного производства, в частности вопросы трудовых отношений. В статье ставится задача показать, что сущность современных корпораций в наибольшей мере определяют трудовые отношения, что купля-продажа рабочей силы по ее стоимости определяют границы и прогресс корпоративной формы организации производства.

Раскрытие тезиса о трудовых отношениях, т.е. отношениях найма как сущности, основы современных корпораций, предполагает обращение к наиболее значимым чертам корпорации.

Как известно, корпорация представляет собой юридическое лицо. И как таковая она, а не акционеры, становится *субъектом хозяйственной деятельности*, что вносит существенные особенности в организацию процесса труда, управление, систему имущественных прав и ответственности. Корпорация становится работодателем. В системе целей наряду с целями собственников (акционеров) признают *собственные цели корпорации*, главными из которых являются выживание и рост. "Прибыль корпорации стали во многом рассматривать примерно так же, как кислород для живого организма: необходимость, но не смысл жизни" [1, с. 53].

Долгосрочные цели, т.е. цели экономического роста определили новое отношение к услугам труда. На смену политики штрафов и наказаний пришла политика научной организации и стимулирования труда, важными формами которой становятся рост производительности труда и заработной платы. Значимость данной политики трудно переоценить, если учесть, что развитие корпораций в качестве типичной формы производства стало одним из вариантов,

обеспечивающего дальнейший прогресс процесса труда, развитие производства на основе данных второй промышленной революции.

Следует подчеркнуть, что в корпоративной форме вместе с тем удачным образом сочетается и сохранение частного, персонифицированного контроля над процессами производства и управления. В этом неоспоримое преимущество акционерной формы по сравнению с другими формами, например государственной. Отметим, что отсутствие именно персонификации в рамках государственной собственности на средства производства в странах социализма стало одним из затрудняющих факторов в оценке ее эффективности, прогрессивных направлений развития процесса труда. Это закономерно привело к деградации ценностей человеческого труда, трудовых отношений, общественное производство к системному кризису, из которого не было найдено позитивного пути решения проблем.

Существенной чертой корпораций является разграничение капитала-функции и капитала-собственности. Исследование корпорации в аспекте капитала-функции показывает, что она в аспекте организации труда воспроизводит и определяет дальнейшее развитие капиталистического производства как коллективной, кооперационной формы труда. В корпорации функции управления становятся функциями специально обученной части *наемной рабочей силы* – менеджеров, т.е. в рамках корпорации сфера наемного труда расширяется, возрастает ее значимость. Функцией наемного труда становится не только производство, но и управление. Иначе говоря, наемный труд или трудовые отношения по поводу услуг труда наиболее полно определяют сущность, специфику корпоративной организации производства, процесса труда. Конечно, нельзя сбрасывать со счетов того факта, что заработная плата высших менеджеров по своему уровню сопоставима с уровнем доходов финансовой олигархии и в этом плане высшие менеджеры представляют собой специфическую группу финансовой олигархии. Однако это не умоляет того факта, что менеджеры работают в акционерных компаниях по контракту, на основе отношений найма, что они работают под контролем наблюдательных советов, рынков ценных бумаг, корпоративного права.

Усиление роли наемного труда в системе корпоративного производства, безусловно, не может не вызывать интереса к другой составляющей основы капиталистического производства – частной собственности на средства производства. В корпорациях собственником средств производства, активов становится сама корпорация. Собственность на средства производства приобретает характер ассоциированной, который свидетельствует о развитии частной собственности. Наряду с индивидуальной частной собственностью большое значение приобретает частная коллективная (ассоциированная) собственность. В корпорации они тесно взаимосвязаны друг с другом, хотя каждая из них имеет четкие параметры, механизмы функционирования и взаимодействия. Корпорация является формой централизации капиталов, денежных средств, имущества, прав и т.д. И именно централизация, объединение усилий многих лиц позволяет корпорации иметь высокий производительный потенциал. Известно высказывание К.Маркса о том, что мир до сих пор бы оставался без железных дорог, если бы не развитие акционерных обществ. Рынок ценных бумаг играет важную роль в развитии корпорации не только в момент создания, но и в период функционирования корпорации. Развиваясь на основе ассоциированной формы собственности, корпорация, однако, не теряет из виду интересы акционеров.

Следует подчеркнуть, что часто явление, в том числе и собственность, может иметь двойственный характер: нести в себе позитивные и негативные моменты. Частная собственность как экономическая основа индивида, гражд-

данского общества играет важную роль в общественном прогрессе. Она способствует уравниванию прав государства и гражданского общества, индивида. В этом случае частная собственность имеет высокий позитивный потенциал. Но частная собственность сама по себе, вне институциональных рамок, не обеспечивает гармонию общественных интересов и индивида, предпринимателей и лиц наемного труда.

Как показывает история, в случае монополизации капитала, особенно денежного, в руках немногих (финансовой олигархии), частная собственность демонстрирует прямо противоположные обществу тенденции и ценности. Предельно четко этот тезис проводится в работах многих экономистов. На наш взгляд, интерес представляют работы американского экономиста Т.Веблена, родоначальника институционального направления, в работах которого критика капитализма, частных собственников дается не с позиций узкоклассовых интересов пролетариата, а с позиций растущих противоречий производства и предпринимательства, индустрии и бизнеса.

В "Теории праздного класса", "Инстинкте трудолюбия", работе "Инженеры и система цен" и др. Т.Веблен последовательно проводит тезис о том, что закономерностью денежной цивилизации является неизбежное появление "праздного класса" – носителя частной собственности. "Праздный класс", стремящийся завоевать доминирующее положение в обществе, ориентирован на чрезмерное потребление, которое в своей сущности отражает не действительные потребности людей, а носит характер "демонстрационного и расточительного потребления". Последствия такого потребления двояки. Во-первых, оно ведет к значительному сокращению ресурсов для развития производства, удовлетворения действительных потребностей граждан, общества. Во-вторых, способствуют утверждению в обществе ценностей, которые не связаны с действительными потребностями человека, развитием его способностей [См, например, 2].

Исследование эволюции корпоративного производства показывает, что его прогрессирующее развитие связано с изменениями в структуре финансового капитала, частном владении ресурсами. Как известно, первоначально в структуре акционерного капитала доминирующие позиции занимал финансовый капитал, принадлежащий одной семье. В процессе дальнейшей эволюции процесса труда, роста масштабов производства акционерный капитал становится объектом контроля со стороны уже нескольких семей олигархов. Отметим, что в этот период большое значение приобретает также практика распространения акций среди широкого круга населения.

В послевоенный период развитие научно-технического прогресса обусловило изменение роли персонала в процессе труда, что нашло отражение в признании целей персонала в структуре целей корпорации (тем самым повышении роли трудовых отношений в структуре корпораций). В начале 50-х годов в целях усиления стимулов к труду начинают формироваться программы развития собственности рабочих и служащих. Программы ИСОП – программы участия в акционерном капитале, наглядно показывают, что частная собственность как форма монопольного владения средствами производства, денежным капиталом не является определяющим фактором в процессе развития производства. Более того, развитие собственности наемных работников в системе корпорации, частично снимая противоречия в системе внутрифирменных отношений, не снимает значимости разработок стимулирования труда. О.Уильямсон, один из ведущих современных экономистов, рассматривая сущность корпорации в ракурсе теории трансакционных издержек, со всей определенностью об этом пишет: "Экономическая теория трансакционных издержек признает, что особенности как технологий, так и отношений собствен-

ности важны для понимания сути экономической организации, однако последняя, согласно данной теории, не определяется ни каждым из этих факторов в отдельности, ни обоими ими вместе. Скорее наоборот, при изучении экономической организации следует выходить за рамки вопросов технологии и собственности и включать в сферу исследования *системы побудительных мотивов и механизма управления* (выделено нами – Е.Ч.)" [3, с. 617].

Из сказанного следует, что доминирующая роль в развитии современных корпораций играют все же отношения, связанные с услугами труда, т.е. трудовые отношения. В связи с этим трудно согласиться с логикой экономических реформ в Украине и других странах СНГ, главным содержанием которых на уровне крупных и средних предприятий стало юридическое преобразование отношений собственности, а не решение проблем эффективности производства, включающих преобразование всего спектра внутрифирменных отношений, в том числе отношений собственности и услуг труда.

Большое значение в понимании трудовых отношений как сущностных отношений корпораций имеет институциональный анализ, согласно которому корпорация представляет собой систему, сеть контрактов, в которых определяющую роль играют отношения (контракты) по поводу услуг труда. Одновременно с этим институциональная теория рассматривает корпорации (фирмы) как альтернативные рынку экономические организации.

Определение корпорации как системы контрактов в сущностных чертах восходит к контрактной теории фирмы Р.Коуза, изложенную им в работе "Природа фирмы", опубликованную в 1937 году, когда государственное регулирование в странах капитала стало неотъемлемым элементом рыночной экономики, когда в странах социализма развитие экономики стало осуществляться на основе централизованного планирования. В названной работе автор поставил и решил задачу показать причины фирм (корпораций) в рыночной экономике, определить их природу, показать, что научным образом можно получить определение фирмы, которое соответствует тому, как фирма понаимается в реальном мире, к которой применим микроэкономический анализ.

Основные положения теории фирмы Р.Коуза следующие.

1. Фирма и рынок представляют собой различные механизмы координации производства, различные механизмы распределения ресурсов. Координирующим механизмом рынка являются цены. Распределение ресурсов внутри предприятия осуществляет предприниматель. Действие каждого механизма связано с определенными издержками.

2. Фирма и рынок имеют контрактную природу. Но в фирме контрактов меньше. Здесь ряд контрактов замещается одним, что ведет к сокращению, по определению Р.Коуза, транзакционных издержек – затрат, связанных с заключением и исполнением обменных операций, контрактов. Далее Р.Коуз обращает внимание на необходимость учета характера контракта, который заключается с фактором производства, используемым внутри фирмы. "Контракт и есть то, посредством чего фактор за некоторое вознаграждение (которое может быть фиксированным или колеблющимся) соглашается выполнять распоряжения предпринимателя *в известных пределах*" [4, с. 17]. Р.Коуз подчеркивает, что существо контракта заключается в том, что им устанавливаются только пределы власти предпринимателя. В этих границах предприниматель может управлять остальными факторами производства.

Дальнейшее исследование показывает, что возникновение фирм связано с заменой краткосрочных контрактов на долгосрочные, что позволяет избежать определенных затрат по заключению каждого контракта, либо "участники в силу определенного отношения к риску могут предпочесть долгосрочный контракт краткосрочному" [4, с. 17].

Замена краткосрочных контрактов одним долгосрочным ведет к изменению содержания контракта. Условия предоставления поставщиком товаров или услуг оговариваются в самых общих чертах, а детали уточняются покупателем позже. Р.Коуз пишет: "В контракте ограничиваются только действия поставщика товаров или услуг. Детали поставки в контракте не оговариваются, но определяются покупателем позже" [4, с.18]. Контрактное отношение указанного типа Р.Коуз назвал фирмой.

Предельно четко проявить смысл сказанного Р.Коузом позволяют следующие его слова: "Таким образом, возникновение фирмы делается более вероятным в тех случаях, когда очень краткосрочные контракты оказываются неудовлетворительными. Очевидно, что это важнее в случае поставки услуг труда, чем при покупке товаров". Нетрудно видеть, что из сказанного следует, что основу фирмы составляют трудовые отношения.

3. Выбор фирменной или рыночной организации производства зависит от уровня трансакционных издержек, от сравнения затрат по внутрифирменным транзакциям (контрактам) с затратами по рыночным транзакциям (контрактам). Фирма "будет расширяться до тех пор, пока затраты на организацию одной дополнительной транзакции внутри фирмы не сравняются с затратами на осуществление той же транзакции через обмен на открытом рынке или затратами на организацию ее через другую фирму" [4, с. 22].

Оценивая контрактную теорию Р.Коуза можно сказать, что многие ее положения (например, то, что отношения найма составляют сущность капиталистического производства) были известны в науке. Но впервые в экономической мысли фирма и рынок были сопоставлены друг с другом, рассмотрены как альтернативные формы экономической организации, разные, но взаимосвязанные механизмы распределения ресурсов в рамках единой экономической системы. Введение идеи трансакционных издержек в сравнительный анализ фирмы и рынок, контрактных по своей сущности, позволило Р.Коузу научно поставить вопрос об экономических границах каждой формы, наметить проблемы и факторы эффективности рыночной экономики в целом. Следует подчеркнуть, что идея трансакционных издержек предопределила новый этап в институциональном исследовании закономерностей развития рыночной экономики, рынка и фирм. Особенно плодотворной теория контрактной природы фирмы и трансакционных издержек оказалась применительно к исследованию закономерностей современных корпораций, отличительной чертой которых стало развитие внутренних рынков труда, политики социального партнерства, корпоративной или организационной культуры. Р.Коуз гениально заглянул в будущее развитие корпораций, существо которых определяют отношения коллективного труда, отношения найма, человеческие ресурсы.

Очевидно, что сравнение фирменной и рыночной организации возможно лишь в условиях действия закона стоимости применительно к каждому фактору производства. В отношении действия закона стоимости применительно к рынкам готовой продукции, средств производства, денег ситуация предельно ясна. Закон стоимости действует. Применительно к купле-продаже рабочей силы на практике это не всегда так. Вот как об этом говорит А.Маршал, классик микроэкономического анализа.

На товарных рынках равенство сторон: продавцов и покупателей приводит к установлению равновесной цены, она становится объективным механизмом регулирования предложения и спроса. Исключения из этого правила редки и несущественны. На рынках рабочей силы часто ситуация иная. "Когда рабочий, пишет А.Маршал, опасается голода, его нужда в деньгах (их предельная полезность для него) очень велика, и, если уже с самого начала он

заключает контракт и нанимается на работу с низкой заработной платой, его нужда остается острой, и он может продолжать продавать свой труд по низкой ставке. Это тем более вероятно, что, в то время как на товарном рынке преимущества при заключении сделки могут быть вполне равномерно распределены между обеими сторонами, на рынке рабочей силы преимущество чаще оказывается на стороне ее покупателей, а не продавцов. Другое различие между рынком рабочей силы и товарным рынком проистекает из того факта, что каждый продавец рабочей силы может распорядиться только одной ее единицей. Это лишь два факта из многих, в которых мы по мере дальнейшего исследования обнаружим объяснение значительной части того инстинктивного неприятия трудящимися классами привычки некоторых экономистов, особенно принадлежащих к классу предпринимателей, рассматривать труд просто как товар, а рынок рабочей силы как любой другой рынок; между тем в действительности различия между этими двумя случаями, хотя с точки зрения теории и не являющиеся коренными, все же четко обозначены и на практике часто весьма существенны" [5, ч.2, с.18].

Положения А.Маршала можно трактовать таким образом, что за внешней формой контрактных отношений не всегда скрывается товарный характер трудовых отношений. В тех ситуациях, когда цена на рабочую силу (значительно ниже стоимости) является следствием не изменения структуры производства, а отсутствия в обществе альтернативных вариантов получения жизненных средств, спецификации прав рабочей силы и механизмов ее защиты, сложно говорить о товарном характере трудовых отношений. В этих условиях отношения труда и капитала трудно классифицировать как отношения сотрудничества и партнерства. Предпринимательство в этих условиях скорее представляет собой форму принудительного (голодом) труда, форму господства одной социальной группы над другой. Но в аспекте эффективности экономической системы не это главное. Главное то, что нарушения условий рыночной организации на рынках труда ведут к искажениям в отборе эффективных форм организации производства, к тормозу в развитии производительных сил. Большинство предпринимателей в отличие от Р.Оуэна, как показывает история, не стремятся к лучшей организации труда, если те же результаты в получении прибыли (скорее, ренты) можно достичь более высокой степенью эксплуатации рабочей силы. Предприниматели за редким исключением никогда не будут применять достижения научно-технического прогресса, если свои цели они могут достичь с помощью дешевой рабочей силы. В этом случае не трудно видеть, что интересы общества и предпринимателей не совпадают.

Сегодня в развитых странах под воздействием таких факторов как революционные движения рабочего класса, возникновение и развитие МОТ, появление на карте мира стран социализма сформировалась достаточно развитая система мер по обеспечению прав носителей рабочей силы. Но ее целенаправленное формирование относится к середине XIX века. С того времени трудовые отношения стали объектом государственного регулирования, т.е. объектом спецификации прав частного характера рабочей силы. К важнейшим элементам спецификации прав на рабочую силу, защиту товарного характера рабочей силы относится принятие в США в 1938 г. общенационального закона о справедливом труде, который предусматривал введение минимальной заработной платы. Согласно закону минимальная заработная плата гарантирует разумную оплату труда каждому работнику, направлена на уменьшение уровня бедности, т.е. можно говорить о том, что закон гарантирует товарный характер рабочей силы, куплю-продажу рабочей силы по ее стоимости.

Государственное регулирование трудовых отношений, конечно, не может вытеснить рынок труда, не может охватить весь спектр трудовых отношений, занятости, квалификации, уровня оплаты и стимулирования труда. Однако оно решает главное. Государственное регулирование на практике обеспечивает условия для товарного характера рабочей силы, что позволяет достаточно точно сравнивать экономическую эффективность современных фирм (корпораций) и рынка, высветить наиболее актуальные проблемы корпоративного развития, национальной экономики. Государственное обеспечение условий продажи рабочей силы по стоимости (на уровне простого воспроизводства) стало основой для формирования нового типа отношений между предпринимателями и наемными работниками, персоналом. Отношения антагонизма и ненависти уступили место отношениям согласования интересов, политике социального партнерства.

В свете сказанного трудно понять логику рыночных реформ в странах СНГ, в том числе и в Украине. Установление минимальной заработной платы в 2,5 раза ниже прожиточного уровня стимулирует развитие вторичной занятости, главным образом в системе доиндустриальных форм производства или эксплоативной экономике, способствует процессам тенезации трудовых отношений и доходов, ведет к нарушению сбалансированности и потере критериев эффективности хозяйственных форм, корпораций и рынка. Безусловно, нельзя считать, что нарушение законов рынка применительно к рынку труда является порождением трансформации командно-административной системы в рыночную экономику. Оплата рабочей силы значительно ниже ее стоимости имеет давнюю историю. Свое начало она берет в экономических реформах Петра 1.

Как известно, развитие капиталистического способа производства или рыночной формы производства как типичной формы предполагает формирование наемной рабочей силы. В Англии, например, в этих целях первоначально было проведено огораживание, а затем были ликвидированы и небольшие земельные участки, которые наемной рабочей силой использовались под сады и огороды. С их ликвидацией единственной основой воспроизводства рабочей силы стала ее купля-продажа. В России вопрос формирования рабочей силы для развития промышленности был решен принудительным превращением части крепостных в работников мануфактур, их собственностью; припиской государственных крестьян к мануфактурам. Крестьяне приписывались оптом, целыми селениями, и обязывались работать на мануфактуре в счет возложенных на них государственных податей – подушной подати и государственного оброка. Приписные освобождались от внесения этих налогов в государственную казну, но на соответствующую сумму должны были отработать в промышленности [6, с. 71].

Система принудительного труда по существу – характерная черта развития промышленности в Российской империи и в СССР, хотя и с заметными, существенными особенностями. Переход к рыночной экономике как типичной форме производства не устранил эту систему, а внес в нее особенности, причем драматического характера. Купля-продажа рабочей силы значительно ниже ее стоимости подрывает экономические основы роста квалификации труда, прогрессирующего развития корпораций, национальной экономики, развития научно-технического прогресса, превращение корпораций в эффективные конкурентоспособные мировому уровню структуры рынка.

Таким образом, трудовые отношения, отношения по поводу услуг труда составляют основу современных корпораций. Товарный характер рабочей силы составляет основу прогресса корпоративного производства.

## Литература

1. *Акофф Р.* Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985.
2. *Веблен Т.* Теория праздного класса. – М. Мысль, 1984.
3. *Уильямсон О.И.* Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контракция / Научное редактирование и вступительная статья В.С. Катькало; пер. с англ. Ю.Е.Благова, В.С.Катькало, Д.С.Славнова, Ю.В.Федотова, Н.Н.Цытович. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.
4. *Коуз Р. Г.* Природа фирмы. В кн. Теория фирмы / Под ред. В.М.Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С.11-32.
5. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. Т. 2. М.: Прогресс, 1993.
6. *Бобович И.М., Семенов А.А.* История экономики. Учебник. – М.: ООО "ТК Велби", 2002.

УДК 330.131

**Черняев А.С.**

### **ТУРИСТСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

В статье в контексте кризиса институтов, составляющих каркас национального государства, становления нового постиндустриального мироустройства, рассмотрены вопросы развития туристского капитала, проблемы кадрового обеспечения туристской отрасли.

Миро-системные парадигмы устройства современного общества исходят из необходимости укрепления социальных «якорей»[1] в рамках усилий по поддержанию общественного порядка. Идеи суверенитета личности, ее «дома-крепости», гражданства мира, а также юридические и эмпирические факты гражданства страны, членства семьи, общины, организации, профессионального союза и т.д. очерчивают границы различных социальных пространств. Изучение человека через изучение пространств, физических и социальных – это давняя институциональная идея, развиваемая французской школой «Анналов», прежде всего Ф. Броделем, с его теорией «мир-пространства» и «мир-экономики», а также представителями русского «евразийства», прежде всего Л.Н. Гумилевым, с его теорией этногенеза. Объединенные с идеей известного французского социолога П. Бурдьё о неравномерном распределении различных видов капитала (экономического, социального, человеческого, интеллектуального, символического и пр.) в физическом пространстве все данные подходы и идеи могут стать интересной и плодотворной основой формирования научной теории туризма. Ведь «реализованное физически социальное пространство представляет собой распределение в физическом пространстве различных видов благ и услуг, а также индивидуальных агентов и групп, локализованных физически и обладающих возможностями присвоения этих более или менее значительных благ и услуг. Это неравенство выступает важным фактором, обуславливающим в постиндустриальном мире многие социальные процессы и явления в весьма широком диапазоне: от формирования различных стратификационных структур и зависимостей до выбора жизненных стратегий.

В начале XXI века обозначился качественно новый период развития человечества. Основатель Римского клуба Аурелио Печчеи утверждает, что при решении любых проблем человеку сегодня приходится считаться с «внешними пределами» планеты и «внутренними пределами» самого человека, полу-

ценным им культурным наследием и мировым сообществом, экосредой и комплексной производственной системой. [2]

Объективные условия, в которых приходится действовать современному человеку, диктует новые формы мышления, поведения и сотрудничества людей. Так например, глобальные противоречия, которые сегодня стоят перед человечеством, требуют и глобального управления, целенаправленного объединения усилий всего мирового сообщества. Однако, противоречие между глобальным объектом управления, в качестве которого выступает теперь вся планета Земля, и субъектом управления – мировым сообществом, не только не решается, но все более углубляется. Суть этого противоречия состоит в том, что социальные процессы сегодня носят глобальный характер, а управленческие воздействия ограничены рамками отдельных региональных и национальных субъектов, а нередко интересами национального эгоизма.

В последние триста лет в мире доминировал национальный тип государственности. Сегодня все больше говорят о постнациональном мироустройстве. Расширяющееся индустриальное производство было основой государственных доходов, источником всех тех политик и программ, которые связываются с понятием социально-ориентированного государства. Единицей мирохозяйственной кооперации и развития до недавних пор было «народное хозяйство» - специфический организм, во многом являющийся отражением национально-государственных границ. В конце XX века начал проявляться кризис институтов, составляющих каркас национального государства, возникли системные ограничения связанные с выходом на критический порог хозяйственной емкости биосферы. Прибыль стала уходить из индустриального производства, самой спецификой своего существования привязанного к территории национального государства и системным связям народного хозяйства. Одновременно с этим активизируется мобильность и потребность в отдыхе и получении новых впечатлений и знаний посредством путешествий, ведь складывающимся фундаментом нового постиндустриального, хозяйственно-экономического уклада, его ядром становится экономика и индустрия распространения и использования знаний. Производство новых знаний, а значит и новых технологий сегодня определяет не только конфигурацию, но и стоимость всех остальных факторов производства. Знания и способы производства, а не капитал или труд, и тем более не естественные (земля или недра) условия производства становятся основным источником богатства.

Вместе с тем, возрастает значение туристического потенциала различных территорий. Никакие постиндустриальные тенденции не способны оторвать исторический накопленный капитал национальных или природных объектов от их физического пространства. Следовательно, возможно в постиндустриальных условиях формировать «туристский капитал», способный интегрировать и генерировать определенный объем прибыли и национального (территориального) продукта. И, несмотря на то, что человеческий и финансовый капитал как наиболее важные элементы совокупного общественного капитала в наименьшей степени связаны с традиционными ограничениями – территорией, хозяйственными инфраструктурами, институтами насилия и принуждения - туристический потенциал и соответствующие ресурсы, рассматриваемые как «туристский капитал», способны привлечь эти стратегически важные компоненты совокупного общественного капитала для целей развития территорий и государства.

Роль рекреационных благ и туристических услуг приобретает особое, как социальное, так и экономическое значение. В постиндустриальном мире туристические услуги представляются важнейшими гуманитарными технологиями, содействующими в осуществлении как микро-, макро- социальных, так

и микро-, макро- экономических проблем. Главная современная задача – содействие и развитие туристического потенциала и «туристского капитала». Возможности в этом вопросе в Южном федеральном округе Российской Федерации значительны, ибо в отличие от большинства других российских регионов, характеризующихся прежде всего главной российской особенностью – «унылыми» просторами, Южный регион достаточно компактно демонстрирует не только главную российскую особенность, но и разнообразие ландшафтов и зон (степи, предгорья, горы, моря – Черное, Азовское, Каспийское, реки – Волга, Дон, Кубань) с богатым историческим потенциалом, слабо пока приспособленным к развитым потребностям туристского бизнеса.

Туризм в современных условиях развития получил в России признание как приоритетная отрасль экономики страны, что закреплено указом Президента России «О реорганизации и концепции развития туризма в России» от 22 декабря 1995 года. Этим указом и федеральным законом «Об основах туристской деятельности в РФ» российское государство признало необходимость широкой поддержки туризма.

В последнее десятилетие были приняты активные меры по формированию общегосударственной и региональной системы регулирования туристской деятельности в России. На основе международного опыта для государственного управления принято два основных принципа регулирования туризма:

- учреждение государственных органов регулирования туристской деятельности в системе исполнительной власти на федеральном уровне и в субъектах федерации, краях, областях и других территориально-административных образованиях;
- создание нормативно-правовой базы организации и развития туризма.

Однако, остается по-прежнему острой проблема организации кадрового обеспечения туристской отрасли, адекватного изменившейся политико-экономической ситуации в стране. Именно её решение может разрешить и другие не менее остро ощущаемые проблемы «социального разрыва»:

- повышение качества и разнообразия ассортимента услуг в соответствии с мировыми стандартами посредством утверждения механизмов контроля и надзора за исполнением местных стандартов туристско-экскурсионного и гостиничного обслуживания;
- формирование института конкурсной аккредитации турфирм и представительств;
- регламентация деятельности иностранных туристских фирм в отношении использования труда иностранных служащих;
- защита профессиональных интересов местных турагентств;
- расширения масштабов режима Tax-free для иностранных туристов, совершающих покупки определенного перечня туристских товаров в туристско-рекреационных зонах;
- установление льготного режима кредитования и инвестирования объектов сферы туризма и туристской индустрии;
- закрепление системы информационной поддержки туристских программ и мероприятий.

Перечень проблемных «зон» развития туризма как своеобразного «социального якоря» можно продолжать с учетом региональных особенностей. В любом случае – очевидно, что развитие современного туризма – не только средство создания рабочих мест и способ пополнения бюджета государства, но и мощное социальное средство комплексного воздействия на человеческий потенциал и укрепление цепей социального взаимодействия. Сама по

себе деятельность туристской отрасли способствует моральному и физическому оздоровлению людей, реализации их прав на отдых и служит убедительным доказательством роста благосостояния и благоденствия.

Важно подчеркнуть при этом, что получение существенного роста моральных и материальных отдачи от туризма возможно только при условии международной открытости отрасли и существенного увеличения числа туристских представительств за рубежом, что невозможно без совершенствования системы обучения и профессиональной подготовки и переподготовки кадров для туристской отрасли.

Наконец, необходимо доходы от туризма заставить работать в интересах всего общества, а не отдельно взятых компаний.

#### Литература

1. Бурдые П. Социология политики. - М., 1993
2. Печчеи Аурелио. Человеческие качества. – М., 1989

УДК 657.52

**Чиж В.І.**

### **ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ЖИТЛОВО- КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА**

Інтегрованим інформаційним джерелом системи управління є бухгалтерська інформація, яка дозволяє оцінити фінансовий стан підприємства та прийняти ефективні управлінські рішення при досягненні цілей управління. Розглянуто побудову інформаційної бухгалтерської системи з урахуванням галузевих особливостей житлово-комунального господарства. Рис. 1, табл. 1, дж. 2.

Управління витратами являє собою широкий спектр управлінських проблем, рішення яких знаходиться в полі зору бухгалтерського обліку, як головного інформаційного джерела. Інформація обліку має відбивати галузеві особливості, що дає змогу враховувати їх в управлінні тим чи іншим об'єктом.

Сучасні дослідження з бухгалтерського обліку присвячені, головним чином, розгляду проблем формування інформації з метою складання фінансової звітності відповідно до міжнародних стандартів [1]. Окремою ланкою є дослідження системи управлінського обліку [2, 3]. Однак вивчення галузевих особливостей та їх відображення в бухгалтерському обліку не знайшло належного висвітлення. Особливо це стосується житлово-комунального господарства яке має специфіку в організації, технології та виробництві.

Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) як галузь економічної діяльності є самостійним суб'єктом управління, і складається, як відомо, з безлічі господарюючих суб'єктів. Господарюючий суб'єкт – це самостійно функціонуюча господарська одиниця, яку прийнято називати економічним суб'єктом. Економічний суб'єкт складається з різних елементів (підрозділів), одні з яких здійснюють виробничо-господарську діяльність, інші реалізують управлінські функції, які зв'язані з плануванням, спостереженням і контролем ходу господарської діяльності, її регулюванням і оцінкою. Перші відносяться до об'єктів управління, другі визначені як органи управління. Взаємини між об'єктами й органами управління у ЖКГ забезпечуються прямим і зворотним зв'язками, що реалізуються за допомогою інформації. Ці взаємини зображені на рис. 1.

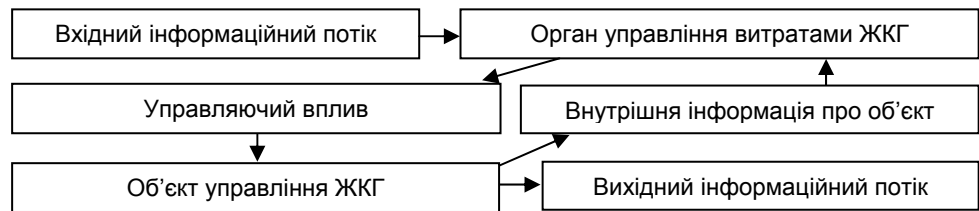


Рис. 1. Інформаційний процес управління витратами житлово-комунального господарства

Процеси управління, за своєю внутрішньою сутністю, є інформаційними процесами, тобто єдині для всіх систем властивості керування засновані на найбільш загальних законах одержання, збереження, перетворення і передачі інформації. Таким чином, управління можна охарактеризувати як процес, у ході якого керуюча система одержує інформацію про об'єкти управління і стан зовнішнього середовища, накопичує цю інформацію і переробляє її в управлінські впливи, які передаються об'єкту управління. Очевидно, що ефективність управління значною мірою залежить від якості його інформаційного забезпечення. Як відомо, для цілей управління використовується як кількісна, так і якісна інформація. При цьому кількісна інформація у свою чергу підрозділяється на облікову і не облікову. Першорядну значимість має облікова інформація, що дозволяє з найбільшим ступенем вірогідності оцінювати корисність і ефективність функціонування об'єкта управління і системи управління в цілому.

Одержання облікової інформації про господарюючого суб'єкта, досягається за допомогою господарського обліку. На базі господарського обліку будується динамічна модель функціонування керованого об'єкта. Вона забезпечується взаємодією трьох видів обліку оперативного, бухгалтерського і статистичного, кожен їх яких утворює самостійну систему збору, обробки і передачі інформації.

Оперативний облік має на меті спостереження і документальне оформлення процесів і фактів господарського життя економічного суб'єкта безпосередньо в місцях здійснення господарських операцій для потреб оперативного управління і контролю. Він складає основу первинного і сегментарного обліку. На стадії оперативного обліку формується потік оперативно-технічної інформації, від якості і правильного напрямку якого, у значній мірі залежить вірогідність, своєчасність і аналітичність облікової інформації.

Основною ланкою інформаційної системи підприємства є бухгалтерський облік, що виконує функції інформаційного забезпечення управління. Бухгалтерський облік – це система спостереження і контролю за виробничо-господарською і фінансовою діяльністю економічного суб'єкта. Ні в кого не викликає сумніву, що бухгалтерський облік – це функція управління, яка забезпечує одержання інформації для прийняття управлінських рішень і для контролю їхнього здійснення. Відомо, що облік, який не використовується для управління безцільний, а управління, не засноване на даних документального обліку – не ефективно. У сучасних умовах управлінський аспект бухгалтерського обліку висувається на перший план. Для української методології бухгалтерського обліку характерні наступні принципи її побудови: за галузями економіки – у промисловості, сільському господарстві, торгівлі, житлово-комунальному господарстві, будівництві, банківській діяльності й ін.; за формами власності – державна і приватна, корпоративна й індивідуальна; за джерелами фінансування – бюджетні засоби, комерційні (власні) засоби, змішані джерела фінансування.

На цих принципах формувалася і дотепер діє система бухгалтерського обліку і звітності в Україні. І хоча введені в дію Положення (стандарти) бухгалтерського обліку дещо гармонізують систему обліку і фінансової звітності, практично названі принципи побудови системи обліку залишилися незмінними.

Під системою бухгалтерського обліку прийнято розуміти визначений порядок облікової реєстрації і побудови синтетичного й аналітичного обліку, що включає в себе всю сукупність процесів, зв'язаних з обробкою облікової інформації й одержанням необхідних звітних зведень і надання їх зацікавленим користувачам.

Відштовхуючись від зазначених ознак, можна назвати наступні системи обліку, що склалися на даний час в Україні: система виробничо-господарського обліку; система банківського обліку; система бюджетного обліку.

Приведена класифікація відбиває історично сформовані в Україні системи обліку за основними секторами економічної діяльності, що сформувалася в умовах державного управління економікою. Тому вона характерна тільки для країн пострадянського простору і не має аналогів у світовій практиці, де побудова обліку і звітності зв'язують не з зовнішніми факторами, що впливають на економічну діяльність господарюючого суб'єкта, а з внутрішніми економічними подіями, що обумовлюються характером діяльності – комерційна чи некомерційна.

Якщо виходити із концептуальних основ світової практики побудови облікових систем і факторів, що діють у сфері виробничої діяльності житлово-комунального господарства, можна стверджувати, що витрати є самостійними об'єктами обліку, і відповідно до цього потрібно формувати інформаційну систему управління ними. Першочергове значення для управління має інформація про розмір витрат, обумовлених виконанням робіт і наданням послуг підприємствами ЖКГ.

Підприємництво в сфері житлово-комунальних послуг здійснюється в різних формах бізнесу. Ця обставина має визначальне значення для рішення питань організації інформаційної системи, адекватної вимогам управління цими формами бізнесу. При цьому на перший план висувуються методологічні й організаційні аспекти:

1. Розробка загальної концепції інформаційного забезпечення для сфери житлово-комунального господарства з урахуванням значимих фактів, що визначають індивідуальні особливості окремих форм підприємництва в цій сфері.

2. Визначення принципів побудови облікової інформаційної системи для сфери ЖКГ з урахуванням вимог міжнародних стандартів до інформаційної бази управління.

3. Визначення методології управлінського обліку в сфері ЖКГ і її гармонізація з міжнародними аналогами.

4. Визначення форм і методів організації обліку по сегментах бізнесу в сфері житлово-комунального господарства, як інформаційної ланки в системі облікової інформації.

При розробці загальної концепції системи обліку і звітності в сфері житлово-комунального господарства основним, на наш погляд, є прийняття принципу, за яким витрати є самостійним об'єктом будь-якої облікової системи незалежно від сфери економічної діяльності, у якій вони виникають, і для якої повинна формуватися адекватна інформаційна система.

При визначенні загальної концепції інформаційного забезпечення управління витратами в сфері ЖКГ варто виходити з наступних факторів, що впливають на формування інформаційних потоків у цьому секторі економіки: галузі

управління – державне, регіональне, муніципальне; форми підприємництва: великий, середній, малий бізнес, індивідуальне підприємництво;

джерела фінансування: самофінансування, бюджетне фінансування, змішане фінансування; форми організації виробництва, типи технологій, види кінцевого продукту.

Організація інформаційної системи на підприємствах, що надають житлово-комунальні послуги населенню, у значній мірі визначається специфічними особливостями діяльності цих підприємств. Це, у першу чергу, роль, яку виконують підприємства ЖКГ у забезпеченні потреб споживачів, багатогалузевий характер послуг, безпосередній контакт зі споживачами послуг, велика кількість виконуваних термінових індивідуальних замовлень, поряд із плановим виконанням робіт, а також територіальна роз'єднаність виробництва.

Розглянемо докладніше вплив вищезгаданих факторів на організацію інформаційної системи в сфері житлово-комунального господарства, бо від того як побудована інформаційна система управління, в залежності від галузевих особливостей, значною мірою залежить ефективність управління, виконання його мети і функціонування об'єкту управління. У системі ЖКГ існує два підрозділи, які задовольняють попит споживачів на послуги: служба замовника і служба виконавця (підрядника). Бухгалтерський облік у них має великі розбіжності, тому що служба замовника використовує систему бюджетного обліку, а служба виконавця – систему виробничо-господарського обліку. Відмітні особливості бухгалтерського обліку різних підрозділів системи житлово-комунального господарства наведено у табл.

Таблиця

Особливості формування облікової інформації у замовника і виконавця

Відмітні ознаки	Служба замовника – установа	Служба виконавця - підприємство
	Бюджетний облік	Виробничо-господарський облік
Нормативна база регулювання	План рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ та Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ, затверджені Наказом Головного управління Державного казначейства України, МФУ від 10.12.99 р. №114	Положення (стандарт) бухгалтерського обліку, План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій та Інструкція до його застосування, затверджені наказом МФУ від 30.11.99 р. №291
Об'єкт обліку	Обсяг фінансування витрат	Майно, зобов'язання, виробничі процеси
Основна мета обліку	Нагляд за цільовим використанням коштів	Формування повної, достовірної і неупередженої інформації про фінансово-господарську діяльність
Форми бухгалтерського обліку	Меморіально-ордерна форма	За вибором підприємства (меморіально-ордерна, журнально-ордерна, спрощена, проста, автоматизована)
Форми звітності	№ 1 – Баланс; № 2 – Звіт про виконання кошторису доходів і витрат установи (загальний фонд); № 3 – Звіт про виконання плану по штатам та контингенту; № 4 – Звіт про надходження та використання спеціальних фондів; № 7 – Звіт про заборгованість бюджетних установ; Пояснювальна записка	№ 1 – Баланс; № 2 – Звіт про фінансові результати; № 3 – Звіт про рух грошових коштів; № 4 – Звіт про власний капітал; № 5 – Примітки до річного звіту

Замовник послуг ЖКГ є установою і згідно чинного законодавства здійснює облік господарських операцій за Порядком застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ, затвердженим Наказом Головного управління Державного казначейства України, МФУ від 10.12.99 р. №114.

Основним об'єктом обліку в бюджетних установах є обсяг фінансування витрат. Це обсяг прав споживача на оплату прийнятих у встановленому порядку грошових та інших зобов'язань за рахунок коштів бюджету. Органи, які виконують відповідні бюджети, здійснюють касові витрати за дорученням одержувача. Під обсягом фінансування слід розуміти не фактично отримані бюджетні кошти, а тільки право бюджетної установи на отримання таких коштів. Фактичне виділення вищестоящим розпорядником бюджетних коштів "як за сумами, так і за термінами отримання" може суттєво відрізнитися від обсягів фінансування. Касові витрати – це операція по списанню коштів з рахунку органа казначейства або кредитної установи в оплату прийнятих у встановленому порядку одержувачем зобов'язань, які підлягають оплаті за рахунок відповідного бюджету. Таким чином, фактично під касовими витратами розуміють не тільки витрати з каси бюджетної установи (готівкою), а поперед усього, витрати, які здійснюються засобами безготівкового списання грошових коштів з рахунку бюджетної установи, відкритого в державному казначействі або у кредитній установі.

Згідно Закону "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні" підприємства самі вибирають форму бухгалтерського обліку, але для бюджетних установ затверджена меморіально-ордерна форма. Форми первинного обліку бюджетних установ відрізняються від форм, які використовуються у комерційних установах як за складом, так і за змістом показників.

Є різниця між формами звітності замовника і виконавця за формами та змістом. Усе вище згадане показує невідповідність внутрішньої і зовнішньої бухгалтерської інформації, яка формується у замовника і виконавця. Ця невідповідність обумовлена різницею у системах обліку, принципах формування облікової інформації, меті формування інформації, об'єктах обліку. Такі інформаційні розбіжності не сприяють прийняттю ефективних управлінських рішень щодо витрат замовника і виконавця, не дають змоги проаналізувати їх рівень.

Відмінності обліку впливають на відображення витрат у кожному із підрозділів. У замовника, який є бюджетною установою, облік витрат здійснюється за джерелами їх фінансування: витрати загального фонду, витрати спеціального фонду, виробничі витрати.

Облік поточних і капітальних витрат за кодами 1000 "Поточні витрати" і 2000 "Капітальні витрати" здійснюється за статтями, що забезпечує аналітичний облік фактичних витрат для відображення їх у звіті про виконання кошторису доходів і видатків установи (загальний фонд) із розбивкою за елементами економічної класифікації витрат бюджетів бюджетної класифікації України.

Складання кошторису доходів і витрат, а також його виконання за означеними видами діяльності здійснюється за предметними статтями економічної класифікації витрат бюджетів України. Такі витрати поділяють на прямі та непрямі. Розподіл істотно впливає на відношення видів витрат до процесу виробництва окремих робіт та послуг. Базою для розподілу непрямих витрат може бути заробітна платня робітників або сукупність прямих витрат.

Зовсім інший порядок формування і обліку витрат у виконавця робіт та послуг. Підприємства-виробники інформацію про витрати формують згідно до вимог Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 "Витрати", затвердженого наказом МФУ від 31.12.1999 р. № 318. Визначення витрат "як зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зо-

бов'язань, які приводять до зменшення власного капіталу” наведено у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 3 “Звіт про фінансові результати”.

Згідно з П(С)БО 3 витрати розподіляють за видами діяльності на витрати звичайної діяльності і витрати від надзвичайних подій. У той же час витрати звичайної діяльності розмежовують між операційною, фінансовою та інвестиційною діяльністю. Витратами звичайної діяльності є витрати, які зв'язані з виготовленням продукції, виконанням робіт і наданням послуг.

У відміну від бюджетних установ витрати звичайної діяльності підприємств виконавців приймаються до бухгалтерського обліку у сумі, яка дорівнює оплаті, або у сумі кредиторської заборгованості. Якщо оплата покриває лише частину визнаних витрат, то витрати, які приймаються до обліку визначають як суму оплати і зобов'язань, у частині, що не погашена.

Для бухгалтерського обліку витрат діяльності виробничих підприємств призначені рахунки класу 9 Плану рахунків.

Первинна документація, яка використовується для відображення господарських операцій у замовника і виконавця також відрізняється за формою і змістом.

У бюджетних установах використовують наступні форми облікових бухгалтерських документів:

- картка аналітичного обліку готівкових операцій;
- картка аналітичного обліку касових витрат;
- картка аналітичного обліку фактичних витрат;
- картка аналітичного обліку отриманих асигнувань;
- картка аналітичного обліку асигнувань, які перераховані підвідомчим установам;

картка аналітичного обліку асигнувань і прийнятих зобов'язань.

Дані із карток аналітичного обліку переносять до меморіальних ордерів, або накопичувальних документів, які складені за допомогою ПЕОМ.

У виконавців робіт – витрати звичайної діяльності оформлюють первинними документами відповідних витрат (матеріалів – лімітно-заборна картка, вимога, накладна; заробітна платня – наряди на відрядну роботу, рапорти виробітку, табелі, розрахункова відомість та інше). Для узагальнення відповідних витрат використовують таблиці розподілу матеріалів, заробітної платні, зносу основних засобів, послуг допоміжного виробництва.

У бюджетній установі (замовника послуг) видатки відображають у Ш розділі активу балансу “Витрати”, а також у звіті про виконання кошторису доходів і видатків установи.

Підприємства виконавці робіт інформацію про витрати відображають у звіті про фінансові результати з розподілом за видами діяльності. Витрати операційної діяльності відображають у розрізі собівартості реалізованої продукції, виконаних робіт, наданих послуг, адміністративні витрати, витрати на збут, інші операційні витрати.

Відмітні особливості систем обліку у бюджетних установах і комерційних підприємствах ЖКГ підтверджують висновок про не порівнянність інформації про витрати у замовників і виконавців.

Підприємства житлово-комунального обслуговування - замовники, крім надання послуг населенню, як основного виду діяльності, здійснюють також виконання замовлень на послуги підприємств і організацій, а також можуть надавати окремі платні послуги. Здійснення названих видів діяльності в масштабах одного підприємства, а іноді і виробничого підрозділу викликає необхідність диференціації обліку в розрізі зазначених видів діяльності, і формування окремих інформаційних потоків.

Послуги, що надають населенню підприємства ЖКГ різноманітні. Важливим з погляду організації інформаційної системи про витрати є сформований розподіл усіх послуг на дві групи - матеріальні і нематеріальні. Критерієм розподілу в цьому випадку є наявність чи відсутність елементів процесу виробництва при виконанні тих чи інших послуг. Цей критерій є основним при побудові облікових моделей фінансового й управлінського обліку і складання статистичної звітності про надані послуги. При визначенні принципів побудови інформаційної системи підприємств ЖКГ, варто провести глибокий аналіз процесу збору, реєстрації й узагальнення первинної інформації про факти господарського життя, що є об'єктами бухгалтерського спостереження. Цей процес є первинною інформаційною ланкою в системі інформаційного забезпечення. Він визначає побудову первинного обліку. Первинний облік у підрозділах ЖКГ повинний забезпечити контроль:

якості виконання замовлень на послуги, дотримання термінів виконання замовлень;

раціонального використання і схоронності матеріальних цінностей підприємств і замовників;

раціональної організації праці і її оплати;

рівня якості обслуговування споживачів послуг.

Основною стадією надання послуг ЖКГ є технологічний процес їхнього виробництва, організація якого в значній мірі визначається характером робіт та послуг. На цій стадії формується оперативно-технічна інформація, що є основою не тільки оперативного управління, але і тактичних рішень менеджерів. Формування потоків цієї інформації здійснюється в системі виробничого обліку, визначається технологічними й організаційними особливостями підприємств. У залежності від форм організації виробництва на підприємствах ЖКГ застосовуються наступні методи робіт з виконання послуг індивідуальний та бригадний.

Сутність індивідуального методу робіт полягає в тім, що увесь процес надання послуг по замовленнях населення здійснюється одним робітником (фахівцем) з початку і до кінця. При даному методі виконання робіт відсутній поділ праці, тому він вимагає високої кваліфікації праці працівника, майстра-універсала. Однак відсутність поділу праці стримує в значній мірі впровадження прогресивних технологій.

В даний час на підприємствах ЖКГ в основному застосовуються бригадні форми організації праці. Слід зазначити, що кожний з названих методів організації робіт певним чином впливає на формування облікової інформації.

Так, при індивідуальному методі робіт значно спрощений збір інформації про виробіток і заробітну плату робітників, про використання матеріалів на виконання замовлень, тому що всі необхідні дані для цього зосереджені в одному документі – акті виконаних робіт.

В умовах бригадного методу, обсяг робіт з обліку виробітку і заробітної плати ускладнюється, збільшується потік облікової інформації на місцях, але одночасно підвищуються контрольні функції обліку й оперативність облікових даних. Так, при індивідуальному методі виконання робіт кожен робітник є фактично матеріально відповідальною особою (без юридично оформленої відповідальності), одержує матеріали безпосередньо зі складу для виконання замовлень і звітує за їхнє використання. Тому здійснити діючий контроль за використанням матеріалів у виробництві в даних умовах важко. Крім того, узагальнення підсумкової інформації з замовлення відкладається до моменту його закінчення, що істотно знижує її корисність для поточного керування витратами.

У бригаді ж єдиною матеріально відповідальною особою, за якою ця відповідальність закріплена юридичним порядком, є бригадир. На бригадира покладений обов'язок контролювати використання матеріалів у виробництві і вести щоденний облік прийняття і виконання замовлень.

Заключною стадією процесу надання послуг ЖКГ є реалізація замовлень, тобто доведення послуг до споживача. Однією з особливостей, властивою підприємствам ЖКГ, є та обставина, що технологічний процес надання послуг відірваний у часі з моментом їх оплати. Цей фактор має вирішальне значення при побудові інформаційної моделі управлінського обліку.

На підставі усього вищевикладеного можна зробити висновок, що, незважаючи на наявність великих специфічних особливостей у діяльності підприємств ЖКГ, процес надання послуг має в основному, виробничий характер із усіма атрибутами матеріального виробництва - засобами виробництва, засобами обігу і трудовими ресурсами. При цьому вимоги до організації праці, обліку і звітності, а також задачі управління витратами не залежать від розміру підприємства і їхніх функцій.

Ця обставина має бути визначальною передумовою у побудові системи інформаційного забезпечення управління витратами на підприємствах ЖКГ. Організація обліку як упорядкована система збору, реєстрації й узагальнення інформації про діяльність зазначених підприємств повинна ґрунтуватися на загальноствановлених принципах фінансового й управлінського обліку, закладених у концепції реформування національної системи бухгалтерського обліку відповідно до міжнародних стандартів фінансової звітності. Цей постулат має бути узятий за основу при дослідженні і рішенні проблем інформаційного забезпечення управління витратами у сфері ЖКГ.

Однак це не означає механічного копіювання системи організації виробничого обліку у всіх його деталях. Мова йде про основні, принципово важливі положення, що існують у теорії і практиці обліку, без яких говорити про науковий підхід до розробки досліджуваного питання не можна. У першу чергу, це стосується концептуальних основ побудови інформаційної системи управління витратами, вибору моделей організації управлінського обліку, вибору способів і методів оцінки майна і зобов'язань і інших організаційно-методологічних аспектів управління витратами у сфері житлово-комунальних послуг.

Таким чином, облік витрат з метою їх управління має відображати такі особливості витрат як їх динамізм, тобто постійну зміну; труднощі виміру і оцінки; складність і суперечливість впливу витрат на фінансові результати; різноманіття. Повною мірою ці особливості можуть бути враховані при автоматизованій обробці облікових даних.

При постановці системи інформаційного забезпечення управління витратами в умовах автоматизованої обробки облікових даних особливу увагу варто приділити організації документообігу, проробленню робочого плану рахунків, визначенню обсягів і змісту внутрівиробничої і сегментної звітності, розробці положень про бухгалтерські служби.

#### Література

1. *Голов С.Ф., Костюченко В.М.* Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами: приклади та коментарі. Практичний посібник. - К.: Лібра, 2001. – 840 с.
2. *Голов С.Ф.* Управленческий бухгалтерский учет. - К.: Скарби, 1998. – 380 с.
3. *Белоусова И.А., Чумаченко Н.Г.* Управление себестоимостью продукции в промышленности (управленческий учет). – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 72 с.

Шаульська Л.В.

**РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ**

Розглядаються питання регулювання ринку праці регіону через визначення реальної потреби в кадрах і корегування пропозиції робочої сили як умова ефективною реалізації трудового потенціалу. Наведено методику розробки Програми підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області на основі формування регіонального замовлення на підготовку кадрів.

В умовах переходу до ринкової економіки найважливішим стратегічним завданням державної політики на ринку праці є забезпечення продуктивної зайнятості, зниження рівня безробіття, сприяння ефективному формуванню і реалізації трудового потенціалу населення. Ефективна державна політика може бути реалізована тільки за умови врахування соціально-економічних особливостей регіональних ринків праці: рівня виробничо-територіального розвитку, умов використання трудових ресурсів, перспективної потреби в додатковій робочій силі на підприємствах. Згідно з Указом Президента України „Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” основними напрямками державної політики розвитку трудового потенціалу мають бути: «оцінка загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій; посилення орієнтації системи професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб перш за все регіональних ринків праці» [1].

Для реалізації названого та інших програмних державних і регіональних документів з соціально-економічної політики за замовленням Донецької обласної адміністрації фахівцями Донецького національного університету, Інституту економіки промисловості НАН України проводиться в 2003 р. науково-дослідницька робота з розробки Програми підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області на основі формування регіонального замовлення на підготовку кадрів.

Потреба в роботі такої цілеспрямованості обумовлена рядом важливих обставин. Через відсутність економічно обґрунтованих даних про перспективну потребу в кадрах за професійно-кваліфікаційним складом у розрізі територій і видів економічної діяльності в Донецькій області навчальні заклади визначають структуру і обсяги прийому, виходячи з попиту громадян на освітні послуги, не переймаючись проблемами працевлаштування випускників. Враховуючи те, що громадяни ще в меншій мірі обізнані з реальними потребами підприємств регіону в кадрах певного професійно-кваліфікаційного складу, вибір напрямку професійної підготовки відбувається, виходячи з стихійного попиту на окремі спеціальності і випадкових чинників, що значно утруднює майбутнє працевлаштування. Як наслідок, на ринку праці Донецької області спостерігається невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, високий рівень безробіття. Наприклад, за даними обласного центру зайнятості, серед незайнятих громадян (станом на 1 січня 2003 р.) професію “продавець продовольчих та непродовольчих товарів” мали 3,1 тис. осіб, тоді як вакансій було тільки 203, тобто навантаження на одне вільне робоче місце за цією професією склало 15 осіб; за професіями “кухар” та „кравець” навантаження дорівнює 13 осіб, “вихователь дитячого садка” - 27, “прибиральник” – 17, “сторож” – 11 [2]. За офіційними даними, рівень безробіття (за методологією МОП) у Доне-

цькій області в 2002 р. склав 9,4%. Протягом року за допомогою в пошуках роботи до державної служби зайнятості звернулось 149,8 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 8,7% більше, ніж у 2001 р. Серед таких осіб кожний другий раніше займав місце робочого, четвертий – посаду службовця, решта – особи без професії або такі, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки. За даними проведеного у 2002 р. обласним управлінням статистики соціологічного дослідження, основною причиною прагнення громадян змінити роботу або знайти додатковий заробіток був низький рівень оплати праці (33,8%), невідповідність виконуваних трудових функцій здобутій спеціальності (16,6%), незадовільний рівень умов праці (16,4%) [3]. Зазначимо, що кількість незадоволених виконуваними функціями збільшилась у порівнянні з аналогічними відповідями респондентів минулого року.

Метою науково-дослідницької роботи з регулювання ринку праці шляхом регіонального замовлення є отримання інформації щодо прогнозного стану потреби в кадрах і розробка напрямів ефективного використання наявної і майбутньої робочої сили в економіці Донецької області. Реалізація даної мети передбачає вирішення певних завдань, які стануть основою Програми підготовки і використання кадрів в економіці регіону, а саме:

аналіз проблем, тенденцій і перспектив розвитку ринку праці, формування і використання кадрового потенціалу Донецької області;

розрахунок прогнозної виробничо-територіальної потреби в кадрах в короткостроковому (до 2008 р.) і довгостроковому (до 2020 р.) періодах;

формування регіонального замовлення на підготовку кадрів в короткостроковому і довгостроковому періодах;

розробка комплексу заходів щодо вдосконалення системи підготовки кадрів для економіки Донецької області.

Вважаємо за доцільне в статті розглянути методику розробки Програми підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області.

Проблемам прогнозування розвитку ринку праці, розробці моделей характеристики взаємозв'язку підготовки і використання кадрів з показниками соціально-економічного розвитку регіонів приділяють значну увагу вітчизняні і зарубіжні вчені. У своїх наукових дослідженнях Герасименко С., Алашеев С., Колешня Л., Бондарчук К., інші фахівці вирішують аналогічні проблеми. Глибина завдань, що поставлені в даному дослідженні, обумовила необхідність розвитку методичних підходів названих авторів та розробки власної концепції формування Програми підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області (табл. 1).

Процедура розробки інструментарію для проведення дослідження полягає, перш за все, в обґрунтуванні об'єкту і предмету дослідження. Об'єктом дослідження визначено трудовий потенціал Донецької області. Предметом виступає постійне, працездатне населення, зайняті і безробітні, кадровий потенціал, система факторів, що впливає на формування і використання трудового потенціалу Донецької області.

Розробка Програми підготовки і використання кадрів в економіці регіону потребує додержання певних вимог. Головними вимогами є такі:

прогноз потреби в кадрах в короткостроковому і довгостроковому періодах повинен мати конкретні показники, які забезпечать достовірність аналізу і висновків та за структурою відповідатимуть державному класифікатору професій (ДК 003-95);

необхідно забезпечити вбудованість показників, що характеризують потребу в кадрах, у Програму науково-технічного розвитку Донецької області, Програму економічного і соціального розвитку Донецької області.

Таблиця 1

Методика розробки Програми підготовки і використання кадрів  
в економіці Донецької області

Напрями дослідження	Методи дослідження	Очікувані результати
Аналіз галузевої структури економіки регіону, визначення тенденцій	Метод аналізу статистичної інформації, екстраполяційні, адаптивні, авторегресійні моделі прогнозування	Прогноз розвитку економіки у галузевому і територіальному аспектах
Оцінка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу	Методи аналізу статистичної інформації, наукових публікацій, синтезу	Оцінка ефективності використання трудового потенціалу, виявлення негативних тенденцій у сфері праці, розробка заходів щодо вдосконалення регіональних умов реалізації трудового потенціалу
Аналіз відповідності кадрового потенціалу потребам економіки регіону	Метод аналізу статистичної інформації, наукових публікацій, експертне опитування керівників навчальних закладів I – IV рівнів акредитації, ПТЗ, підприємств, установ, організацій (кадрових служб) Донецької області, збір і аналіз інформації з використанням спеціально розроблених статистичних форм	Визначення рівня попиту на професії (за державним класифікатором професій ДК 003-95), оцінка потреби в додатковій робочій силі
Визначення динаміки показників, що характеризують ефективність системи підготовки кадрів у навчальних закладах I – IV рівнів акредитації, ПТЗ Донецької області	Експертне опитування керівників навчальних закладів I – IV рівнів акредитації, ПТЗ Донецької області, метод аналізу статистичної інформації, наукових публікацій	Виявлення проблем у підготовці кадрів, розробка заходів щодо вдосконалення навчального процесу
Прогнозування чисельності і статевовікової структури працездатного населення як демографічної бази формування трудового потенціалу	Методи демографічних таблиць, пересувки віків, аналізу статистичної інформації, прогнозування чисельності і статевовікової структури працездатного населення на основі моделей стабільного населення з використанням показників регіональної таблиці смертності, коефіцієнтів народжуваності	Визначення перспективної чисельності працездатного населення для обґрунтування рівня пропозиції на регіональному ринку праці
Корегування потреби в кадрах з боку роботодавців	Експертне опитування керівників підприємств, установ, організацій (кадрових служб) Донецької області, методи аналізу статистичної інформації, статистичних групувань з використанням коефіцієнтів дожиття, середнього віку зайнятих і плинності кадрів	Розрахунок додаткової потреби в кадрах
Визначення та обґрунтування наявної, планової та прогнозованої чисельності зайнятих за професійно-кваліфікаційними групами в розрізі основних видів економічної діяльності в короткостроковому (до 2008 р.) і довгостроковому (до 2020 р.) періодах	Збір і аналіз інформації з використанням спеціально розроблених статистичних форм, узагальнення показників, отриманих в ході дослідження	Регіональне замовлення на підготовку кадрів в економіці Донецької області в короткостроковому (до 2008 р.) і довгостроковому (до 2020 р.) за професійно-кваліфікаційними групами в розрізі основних видів економічної діяльності

Для отримання інформації з напрямів дослідження, визначених у таблиці 1, проведено три експертних опитування: 1) керівників вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації, ПТЗ Донецької області (суцільне обстеження); 2) керівників підприємств, установ і організацій (кадрових служб) Донецької області (вибіркове обстеження); 3) керівників управлінь Донецької обласної державної адміністрації (суцільне обстеження).

Аналіз даних, отриманих в результаті анкетування, дозволить визначити: рівень працевлаштування випускників, відповідності спеціальностей і спеціалізацій навчальних закладів потребам ринку праці;

перелік основних проблем сучасної системи професійної освіти регіону; шляхи вдосконалення системи професійної освіти України;

потребу в додатковій робочій силі, в робітниках нових професій на підприємствах;

показники і проблеми використання трудового потенціалу;

перелік сучасних вимог роботодавців до якості робочої сили;

тенденції та проблеми співпраці навчальних закладів і підприємств регіону;

напрями вдосконалення процесу підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів і закріплення їх на підприємствах;

рівень інтенсивності інноваційних процесів на підприємствах;

ступінь сприяння органів державної влади вирішенню кадрових проблем регіону і підприємств.

Цінність даних, отриманих в ході дослідження, обумовлена тим, що вони включають інформацію як об'єктивного характеру щодо умов формування і реалізації трудового потенціалу в регіоні, так і суб'єктивні оцінки роботодавців про перспективи розвитку підприємств області. Розроблений інструментарій дослідження може стати основою проведення систематичного моніторингу стану регіональних ринків праці.

Отже, Програма підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області, що буде сформована як результат даної науково-дослідницької роботи, дозволить Донецькій обласній адміністрації і відповідним управлінням більш ефективно і обґрунтовано визначати регіональну політику з управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу через регулювання ринку праці, вдосконалення системи професійної підготовки в навчальних закладах і на підприємствах області.

#### Література

1. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року": Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. N 958/99 // Офіційний Вісник України. – 1999. - №31 – Ст. 1608.
2. Структурні зміни кадрового складу працівників Донецької області у 2002 р.: Економічна доповідь. - Д.: Донецьке обласне управління статистики. – 2003.
3. Економічна активність населення Донецької області у 2002 році: Економічна доповідь. - Д.: Донецьке обласне управління статистики. – 2003.

УДК 331.07

Щетініна Л.В.

### ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ: КРИТЕРІАЛЬНИЙ ПІДХІД

Статтю присвячено термінологічному аналізу базових елементів процедури оцінювання ефективності діяльності Державної служби зайнятості. Запропоновано критерії оцінювання діяльності, а також подано власний погляд на їх ранжування за ознакою важливості в згаданій процедурі.

Забезпечення точності оцінювання ефективності діяльності Державної служби зайнятості (далі – ДСЗ) вимагає визначеності й чіткості в його термінологічному забезпеченні, що, в свою чергу, дозволить вірно розставити пріоритети та забезпечити необхідні пропорції між елементами даної процедури. Так, вибір методів оцінювання залежить від обраних критеріїв, у відповідності з якими формується система показників, яка і забезпечує власне оцінювання. Слід зазначити, що розгляд проблеми оцінювання ефективності діяльності ДСЗ не отримав широкого розповсюдження і проводився лише в публікаціях таких вітчизняних науковців як Ю.М. Маршавіна, В.М. Петюха, хоча загальні питання (методологічного характеру) оцінювання ефективності діяльності вирішувалися Д.С. Сінком, А.С. Пашковим, М.Д. Шаргородським, Л.С. Явичем тощо. При цьому, на нашу думку, недостатньо уваги було приділено визначенню сутності базових елементів процедури оцінювання ефективності діяльності організації, зокрема державних установ, а також не завжди враховувалися особливості їх функціонування.

Таким чином, важливим, на нашу думку, є уточнення сутності понять “критерій” й “показник”, на основі чого стає можливим визначення відмінностей між ними й спільних рис, а також графічне відображення зв'язку між базовими елементами процедури оцінювання ефективності діяльності, зокрема ДСЗ. Для реалізації поставлених завдань було використано такі методи як аналіз, синтез, порівняння.

В роботі [1] автори, досліджуючи питання оцінювання ефективності дії правових норм, вважають, що критерієм ефективності може бути тільки мета, тобто, на думку цих авторів, достатньою умовою під час визначення ефективності є відповідь на питання про те, наскільки було досягнуто мету, тоді як поза увагою залишаються такі важливі аспекти оцінювання ефективності як: завдяки чому та якими зусиллями вдалося забезпечити певний рівень виконання поставлених цілей. Крім того, таке визначення критерію не розкриває сутності зазначеного питання, а відображає лише форму його прояву.

Більш повне визначення критерію, на нашу думку, подане в роботі [2], де останній розглядається як певна кількісна або якісна ознака, на підставі якої оцінюється факт, матеріальний чи духовний об'єкт, явища, прояви функціонування матеріальних й нематеріальних об'єктів, класифікація предметів матеріального і нематеріального світу, тобто це фактично мірило, за допомогою якого і на підставі якого визначається ставлення чи думка щодо доцільності та ефективності функціонування певного об'єкту. Отже, такий підхід до визначення критерію дозволяє:

розмежувати поняття “показник” і “критерій”, оскільки останній може бути як кількісною, так і якісною ознакою;

розглядати критерій як відправну точку у проведенні оцінювання ефективності.

Разом з тим, аналізуючи наведене вище визначення критерію, не можна погодитись з тим, що останній виступає мірилом (інструментом), за допомогою якого оцінюють ефективність, оскільки він визначає лише основний напрямок, орієнтир, під кутом зору якого за допомогою системи показників оцінюється ефективність.

Враховуючи те, що більш повне розкриття поняття ефективності вимагає розробки класифікації видів ефективності, тобто погляду на останню під різ-

ним кутом зору, цілком обґрунтованим буде виділення у відповідності із зазначеними видами критеріїв ефективності (рис. 1):

наслідки діяльності суб'єкта (соціальна й економічна ефективність);

спосіб представлення результату діяльності (технологічна й економічна ефективність).

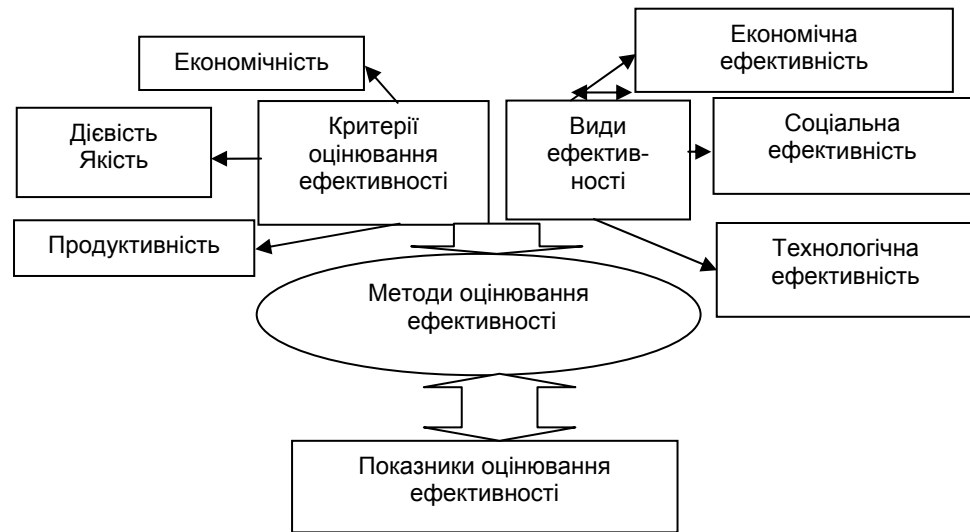


Рис. 1. Взаємозв'язок базових елементів оцінювання ефективності діяльності ДСЗ

Слід зазначити, що критерії, які представлено нами на рис. 1, наводилися різними авторами, хоча їх інтерпретація дещо відмінна від тієї, яку підтримуємо ми. Перш ніж розглянути сутність критеріїв ефективності, слід зазначити, що найбільш близький до їх визначення, на наш погляд, Д.С. Сінк, зокрема це стосується визначення такого критерію як продуктивність.

Так, продуктивність визначається Сінком як співставлення кількості продукції (продукту), що виробила дана організаційна система за певний період часу, до кількості ресурсів (засобів), спожитих для створення чи виробництва цієї продукції за відповідний період. Слід наголосити, що згаданий критерій не повинен розглядатися як визначальний, зокрема для оцінювання ефективності діяльності державних установ, щоб запобігти їх орієнтації на технічну сторону функціонування.

У визначенні таких критеріїв як "дієвість" і "економічність" Д.С. Сінк дещо непослідовний. Так, перший критерій він визначає спочатку як міру досягнення системою поставлених перед нею цілей, міру завершення потрібної роботи. Тут також необхідним, на його думку, є врахування якості, кількості й своєчасності. Далі в його роботі "дієвість" розглядається просто як результат виробництва, тобто те, що записують в чисельнику під час розрахунку іншого критерію – "продуктивності".

На наш погляд, дієвість, перш за все, характеризує міру досягнення системою поставлених перед нею цілей. Але виходячи з того, що потреба характеризується як кількісно, так і якісно, доцільним, на нашу думку, є виділення поряд з дієвістю окремо такого критерію як якість. Згадані критерії, визначаючи міру задоволення певних потреб з різних сторін, тісно взаємопов'язані між собою. Так, дієвість діяльності, наприклад Державної служби зайнятості визначається на основі кількісного співвідношення ідеального (нормативного, еталонного) й реального рівнів задоволення певних потреб. В свою чергу,

якість, на нашу думку, має визначатися з позиції соціальної значущості забезпечення даною установою певного рівня задоволення потреб. Слід зазначити, що Д.С. Сінк визначає якість як міру відповідності системи вимогам, специфікаціям (в т.ч. своєчасність) й очікуванням. Таке визначення зазначеного критерію не дозволяє чітко визначити напрямок проведення оцінювання ефективності, оскільки вимоги й специфікації можуть відображати як кількісну, так і якісну сторону потреб. Слід зазначити, що рівень задоволення потреб має, на нашу думку, розглядатися не тільки як досягнення певного кількісного значення задоволення, а й з точки зору ієрархічного рівня певних потреб.

Наступний критерій “економічність” трактується Д.С. Сінком спочатку як міра використання системою потрібних речей, тобто як відношення кількості ресурсів, які мали бути спожиті, до кількості ресурсів, що фактично спожиті. Далі, за аналогією з дієвістю, “економічність” розглядається як знаменник під час розрахунку продуктивності. На нашу думку, такий підхід до визначення економічності не досить відповідає дійсності, оскільки по-перше, кількість ресурсів, яка мала бути спожита, визначається суб’єктивно і, крім того, може змінюватися під впливом різних факторів; по-друге, іноді використання більшого обсягу ресурсів, ніж заплановано буде сприяти збільшенню прибутків або, відносно служби зайнятості, надходжень до фонду соціального страхування на випадок безробіття. З огляду на останнє, економічність буде розглядатися нами як відношення результату (ефекту) діяльності Державної служби зайнятості, вираженому в грошових одиницях, до спожитих ресурсів. Тобто, говорячи про економічність, слід порівнювати ефект із затратами на його отримання. При чому, наприклад, для служби зайнятості ефект – це, в першу чергу, користь, яку отримує суспільство від послуг, що надаються цією установою.

Щодо інших критеріїв, які виділяє Д.С. Сінк, зокрема прибутковість, якість трудового життя, запровадження нововведень, то перший з них, на нашу думку, повторює економічність, оскільки розглядається як співвідношення між валовими доходами (кошторис) й сумарними витратами (фактичними витратами), а інші два є факторами, що впливають на ефективність діяльності будь-якої державної установи. При чому, говорячи про фактори впливу на діяльність державних установ, в першу чергу запровадження нововведень, необхідно, на нашу думку пам’ятати про можливість мультиплікаційного ефекту, який може відрізнятися від очікуваного. Крім того, слід пам’ятати й про відповідальність, яка покладається на державні установи за використання тих чи інших факторів, оскільки держава, в першу чергу має розглядатися як гарант стабільності в суспільстві. Логіка подальшого розгляду оцінювання ефективності діяльності державних установ вимагає конкретизації, тобто врахування специфіки функціонування згаданих установ, відповідно до якої будуть змінюватися власне показники розрахунку ефективності.

Слід зазначити, що кожний з наведених вище критеріїв безумовно важливий в оцінюванні ефективності діяльності Державної служби зайнятості. Разом з тим, вплив соціально-економічних й політико-правових факторів обумовлюють необхідність розстановки пріоритетів в оцінюванні ефективності діяльності згаданої установи. Так, на нашу думку, високий показник навантаження на одне робоче місце в 2001 році – 11 осіб [3] вимагає такого ранжування критеріїв:

дієвість і якість;

економічність й продуктивність.

Доцільність такого ранжування пояснюється соціальними причинами, оскільки формування особистості вимагає активної діяльності як основної умови життєдіяльності суспільства. При чому активна діяльність вимагає включення всіх її видів, в першу чергу праці й навчання. В свою чергу, якість й

економічність, на нашу думку, є морально-етичними й соціально-психологічними категоріями, що залежать від виховання людини, її задатків і здібностей. Так, Л.С. Чижова зазначає, що фундаментальну основу створення довгострокових унікальних переваг становлять людські ресурси, тобто люди, їх трудова мораль й потяг до досягнення поставлених цілей, їх знання й система цінностей, творчі і новаторські здібності [4].

Отже, визначення сутності базових елементів оцінювання ефективності діяльності, зокрема таких як "критерій" й "показник", встановлення взаємозв'язку між ними дозволять уникнути помилок в методологічному забезпеченні даної процедури. Крім того, важливе практичне значення для організації оцінювання ефективності діяльності ДСЗ, зокрема під час розробки системи показників, мають запропонований набір критеріїв, а також підхід до їх ранжування за ознакою важливості в оцінюванні.

#### Література

1. Пашков А.С., Явич Л.С., Спиридонов Л.И. Эффективность действия правовых норм. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1977. – 143 с.
2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение, оценка и контроль. – М., 1992.- 546 с.
3. Економічна активність населення у 2001 році – К.:Мінстат, 2002.-396 с.
4. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – М.: Наука, 1998.- 254 с.

УДК 332.025.28

**Якубенко В.Д.**

### **РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ТА ПРИВАТИЗАЦІЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

В статті розглядаються особливості процесів реструктуризації та приватизації в перехідній економіці. Звертається увага на необхідність орієнтури в пост-приватизаційном процесі в напрямку соціалізації економіки.

Проблема реструктуризації економіки як на макро-, так і на мікрорівні, ні для одного з етапів розвитку національної економіки не втрачала своєї значимості, оскільки всякий розвиток і забезпечується, насамперед, за рахунок структурних перетворень. Разом з тим, мабуть, лише в 80-і роки гасло структурної перебудови стало вживатися в прямій постановці, тим самим, підкреслюючи самостійне значення проблеми, як у науковому, так і в практичному відношенні.

Зсув акцентів в економічній політиці реально відбиває в ретроспективі розуміння ролі і місця проблеми реструктуризації в тім колі пошуків «основної ланки», на який ми сьогодні виходимо. Так, якщо відвернутися від надмірно загального характеру економічних доктрин «ринкової економіки», висунувши в середині 80-х років завдання забезпечення економічного зростання, власне кажучи, до неї Україна і приходять сьогодні.

В економічній політиці перехідного періоду слід звернути увагу на два відправних положення в аналізі проблеми реструктуризації. По-перше, то, що реструктуризація — аж ніяк не нове завдання, а фактор економічного розвитку, що періодично здобуває більшу чи меншу актуальність. І по-друге, реструктуризація тісно зв'язана з іншими складовими економічного зростання, так

що для її забезпечення необхідні як попередні умови (стабілізація), так і реалізуючі (інвестування).

Якою мірою системно зв'язаними були макроекономічні структурні деформації передреформного (1985 р.) періоду, тією ж мірою системний характер носили і їхні макроекономічні наслідки, і їх прояв на мікрорівні (таблиця 1).

Таблиця 1

Макроструктурні деформації та їх мікроекономічні прояви на початковому етапі трансформаційного процесу

Макроструктурні протиріччя	Економічні наслідки	Економічні гасла	Прояву на рівні мікрорівні	
			протиріччя	наслідки
Між суспільними потребами і темпами економічного зростання	Дефіцитність економіки	«Прискорення»	Між попитом і обсягами виробництва	Виробництво «зароди» виробництва» Самодостатність галузей гр. «А»
Між досягнутими темпами економічного зростання і рівнем інтенсифікації	Витратний характер економіки	«Інтенсифікація»	Між наявними виробничими потужностями і рівнем їхнього відновлення	Зниження економічної ефективності
Між вимогами інтенсивного розвитку і централізованою системою керування	Адміністративно-командна система	«Самоврядування, самофінансування»	Між комплексним і монопродуктовим виробництвом	Моногалузевий характер розвитку підприємств
Між необхідністю децентралізації і державною власністю	Монополізація економіки	«Роздержавлення і демонополізація»	Між деклараціями самостійності і відсутності реальних інструментів проведення самостійної політики	Формальне реструктурування

При всій зовнішній «прозорості» змісту процесу трансформації, і в економічній літературі, і в практиці формувань програм реструктуризації мають місце відомі різночитання у визначенні цього поняття. Наведемо лише деякі з їх:

- Реструктуризація-спосіб зняття протиріч між вимогами ринку і застарілою логікою поведінки підприємства;
- Реструктуризація — це зміна зовнішнього середовища підприємства;
- Реструктуризацію варто розглядати як соціальну реіндустріалізацію з метою прискореного розвитку виробництва, що дозволяють задовольняти весь комплекс соціальних потреб суспільства;

Реструктуризація підприємства — це здійснення організаційно-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на зміну структури виробництва, його керування, форм власності, організаційно-правових форм, здатних привести підприємства до фінансового оздоровлення, збільшенню обсягів випуску конкурентоздатної продукції, підвищенню ефективності виробництва.

Перелік подібних визначень можна було б значно розширити, маючи на увазі, що реструктуризація припускає перетворення будь-якої із структур — інституціональної, відтворювальної, факторної, суб'єктної, припускаючи при цьому системний характер таких перетворень.

Значна частина досліджень, присвячених теоретичним проблемам перехідної економіки, концентрується на двох основних моментах: описі різних форм і причин неефективності централізованої економіки й обґрунтуванні необхідності ряду реформ, що повинні привести до побудови ефективного ринкового господарства. Інша частина дослідників звертає увагу на таку, найважливішу, на їхню

думку, особливість перехідної економіки, як виникнення в ній біфуркацій, турбулентності, хаосу і т. і., тобто альтернативних напрямків еволюції, які аж ніяк що не зводяться до побудови «стандартної» моделі ринкової економіки.

Подібні трактування передбачають ототожнення процесів структурної перебудови, структурних змін, зрушень, трансформацій і т. і. із процесами реструктуризації. З іншого боку, змішення різних по глибині, наповненості, тимчасовим рамкам, результатам «великих і малих циклів» реструктуризації, звичайно ж, не цілком коректно.

В особливій мірі це стосується практичних підходів до проектування реструктуризації об'єктів макrorівня в умовах ринкової і перехідної економіки<sup>1</sup>. Для формування ринкової економіки реструктуризація обмежується окремими підприємствами і секторами галузей і включає такі напрямки, як оптимізація структури капіталу, маркетинг, розвиток продуктів, організаційної структури, зміна корпоративної культури, політика використання персоналу, вибіркоче зниження витрат, скорочення персоналу, тощо. Стан перехідної економіки, характеризується постійними коректуваннями інституціональних структур, припускає одночасне реструктурування підприємств і цілих галузей. При цьому використовується як правило одномірна техніка реструктуризації, обмежена насамперед фінансовою і виробничою сферами.

Відмінності процесів реструктуризації в умовах ринкової та перехідної економіки можна звести до наступного (табл. 2).

Порівняльний аналіз окремих аспектів реструктуризації в умовах перехідної і ринкової економіки безумовно свідчить про необхідність вписувати реструктуризацію перехідного періоду в більш широкий і еволюційний процес ринкових перетворень. Перш за все це стосується інституціональних змін у відносинах власності.

Зрушення в базисних економічних інститутах і насамперед, темпи реформування власності в Україні були значно нижчими ніж, у країнах ЦСЄ чи в Росії. Однак розвиток соціально-економічної ситуації в тих країнах, що відносно швидко завершили перший етап трансформації власності, свідчить, що змагатися у швидкості проведення приватизації безглуздо. Як правило, чим вище швидкість приватизації, тим більше проблем з формуванням «ефективного власника» на постприватизаційному етапі. Головними є не кількісні показники «охоплення» приватизацією, а той реальний вплив, що спрямовує цей процес на економічну ефективність і соціальний розвиток. В Україні перший етап приватизації завершився, але процес зміни організаційно правових форм підприємництва безсумнівно впливає на економічну ефективність і на соціальні процеси в суспільстві. Який характер цього впливу і які тенденції подальшого розвитку цього процесу?

---

<sup>1</sup>В широкому розумінні зміст трансформаційної економіки значно перевищує парадигму ринкової економіки. Але й повинен сприйматися і «вузький зміст» перехідного періоду, завданням якого є власне становлення «ринкових» відносин.

## Особливості процесів реструктуризації

<b>Ринкова економіка</b>	<b>Перехідна економіка</b>
<b>Масштаби, тип, особливості</b>	<b>Масштаби, тип, особливості</b>
<b>Тип реструктурування</b>	<b>Тип реструктурування</b>
— Значний акцент на всебічній реструктуризації	— Використання одномірної техніки реструктуризації: занадто великий акцент на фінансові, виробничі (операційні) реструктуризації. — Реструктуризація бізнесу практично відсутня. — Фінансова реструктуризація базується на державних кредитах, короткострокових кредитах комерційних позик.
<b>Основні елементи й особливості</b>	<b>Основні елементи й особливості</b>
— Усуваються корінні причини погіршення — Позитивний результат в основному зв'язаний зі стратегічними змінами — Значний акцент на інвестуванні і конкурентноздатності — Інвестування здійснюється в рамках довгострокової програми реструктуризації	— Усуваються наслідки, а не причини (не аналізуються суттєво вихідні пропозиції) — Довгострокове бачення відсутнє (що легко призводить до триваючої ерозії стратегічних здібностей) — Дуже часто зберігається старий напрямок
<b>Різноманітність заходів щодо реструктурування</b>	<b>Різноманітність заходів щодо реструктурування</b>
— Широкий спектр заходів щодо реструктурування: злиття, продаж, згорання, викуп, рекапіталізація	— Нерозвиненість ринкової інфраструктури
<b>Відсоток успішного реструктурування</b>	<b>Відсоток успішного реструктурування</b>
— Оцінюється від 30 % до 50 %	— Невідомий
<b>Накопичений досвід</b>	<b>Накопичений досвід</b>
— Існує відповідний досвід	— Практично відсутній. Ефективні шляхи стратегічного реструктурування все ще не видні

Відповідь на це питання намагаються дати багато хто з аналітиків і політиків. У залежності від соціально-політичної орієнтації і визначеного «кута зору» на цю проблему висловлюються різні оцінки, судження, прогнози і пропозиції.

У процесі реформ в Україні з'явився соціальний шар власників. Певна частина з них конституювалася в процесі приватизації.

Якщо на мікроекономічному рівні головною метою приватизації було створення умов для більш ефективної діяльності підприємств, то на макроекономічному — створення умов для функціонування ринкового механізму саморегулювання економічної життєдіяльності суспільства. Передбачалося, що приватизація підприємств створить безліч незалежних приватних товаровиробників, без яких неможливе становлення ринкової системи регулювання економічного життя. Це дійсно так. Але чи може приватизація при тому рівні концентрації і монополізації виробництва, що склалася в економіці України, забезпечити умови для ефективного функціонування саморегулюючих ринкових механізмів? Очевидно немає.

Головною перешкодою є техніко-технологічна й організаційно-управлінська структура монополізованої економічної системи. Тут склалася зовсім «антиринкова» структура виробництва. Будь-які спроби змусити цю си-

стему працювати в ринковому середовищі і за ринковими принципами і правилами призводить до «загибелі» ринку, вихолощуванню його суті при збереженні деяких формальних ознак і атрибутів (псевдоринок, псевдопідприємці, псевдовласники).

Та саморегуляція, що діє в умовах наявної техніко-технологічної й організаційної структури виробництва, що склалася на базі зовнішньоекономічних зв'язків і типових постсоціалістичних соціокультурних особливостей, ділового поведіння основних суб'єктів виробничо-економічної діяльності (директорів підприємств, квазивласників, квазіінвесторів і ін.) веде не до постійного підвищення ефективності економічної системи, а «штовхає» її вниз по «похилому шляху» деіндустріалізації, деінтелектуалізації і дезорганізації. При цьому без підтримки держави в першу чергу деградують і руйнуються найбільш «тонкі», недостатньо «укорінені», більш слабкі в порівнянні з найбільш розвинутими країнами, але найбільш перспективної галузі і сфери життєдіяльності.

Приміром, швидше всього в 90-ті роки скорочувалося виробництво в радіоелектроніці, приладобудуванні, машинобудуванні, легкій промисловості при більш низьких темпах зниження видобутку руд, виробництва металів, великотоннажних продуктів основної хімії й ін. У результаті підсилювався несприятливий «колоніальний» і «ранньоіндустріальний» характер української економіки. При загальному скороченні зайнятості швидше всього скорочується чисельність працівників, зайнятих наукомісткою інтелектуальною працею (сфера науки і наукового обслуговування). У той же час значно виросла чисельність зайнятих примітивною малокваліфікованою працею в сфері неорганізованої торгівлі. Особливу небезпеку представляє те, що процес саморегулювання в умовах специфічного постсоціалістичного квазіринку веде до руйнування і деградації відносно розвинутої соціальної інфраструктури українського суспільства (сфера освіти, науки, культури, охорони здоров'я й ін.).

З огляду на техніко-технологічну й організаційну структуру промисловості в Україні, ілюзорними виявилися надії на те, що на наших великих і середніх підприємствах у процесі приватизації зрештою з'явиться персоналізований власник з характерною для нього мотивацією «хазяїна», який твердою рукою наведе порядок і забезпечить максимальну прибутковність виробництва. Приватизація нікого і ніколи не може зробити персональним власником великих і середніх підприємств. Вона може тільки змінити характер взаємозв'язків і взаємовідносин між різними «юридичними» і «фізичними» особами, що причетні до тієї підприємницької діяльності, що здійснюється в рамках визначеної організаційно-правової форми підприємства.

На першому етапі приватизації були визначені головні суб'єкти корпоративної підприємницької діяльності: держава, зовнішні інвестори, трудові колективи і керівники підприємств. Виявилися й основні тенденції подальшої еволюції акціонерної власності: зростання питомої ваги зовнішніх інвесторів за рахунок перерозподілу акцій держави і внутрішніх інвесторів. Держава поступово залишає «підприємницьке поле» як носій функцій безпосереднього гравця, опановуючи функціями законодавця правил трудової гри, «тренера» і «судді». Зовнішні ж інвестори усе активніше включаються в підприємницьку гру, прагнучи знайти і затвердити своє специфічне місце у взаємодії з такими «ветеранами» вітчизняного підприємництва як держава, керівники підприємств і трудові колективи. Формування оптимальних взаємозв'язків і взаємовідносин у головному силовому чотирикутнику корпоративного підприємництва відбувається дуже непросто, і це істотно впливає на ефективність економіки. Зовсім недостатня увага до цих процесів є однією з причин того, що багато підприємств із тимчасового доприватизаційного стану «визначеної невизначеності», дезорганізації, трудової і підприємницької демотивації переходять не до

конструктивної реструктуризації й ефективної підприємницької діяльності, а до затьняного і надзвичайно руйнівного стану післяприватизаційної стагнації».

Сьогодні чимало нарікань на те, що структура взаємозв'язків між основними суб'єктами підприємництва, що формувалася на першому етапі приватизації, не забезпечує появу «ефективного власника». Але яка конфігурація «стану сил» між головними центрами «силового чотирикутника» корпоративного підприємництва є найбільш оптимальною і повинна служити орієнтиром при оцінці ефективності приватизації? Адже одні дослідники головним недоліком вважають надмірне розпилення власності. Інші — надмірну концентрацію власності в руках директорату, треті — «колективізацію» промислової власності, четверті — відсторонення безпосередніх виробників від реального розпорядження власністю. І кожний приводить аргументи, що свідчать про те, що він у чому то безсумнівно правий.

Важко сказати, чи можливий у принципі який-небудь однозначний «оптимальний» варіант структури відносин із приводу праці, власності, влади, управління підприємствами. Історичний досвід розвинутих індустріальних країн, як і перший постприватизаційний досвід у країнах Східної Європи свідчить, що кожна модель взаємодій і взаємовідносин між різними суб'єктами виробничо-економічної діяльності має як визначені «плюси» так і «мінуси» щодо можливостей для ефективного підприємництва. Тому справа не стільки в тім, щоб у результаті стихійного перерозподілу відносин власності коли-небудь одержати «ефективного власника», скільки в тім, щоб створювати умови для максимального використання позитивних можливостей кожної організаційно-правової форми підприємств і по можливості нейтралізувати типові для неї небезпеки і перешкоди для розвитку ефективного підприємництва.

#### Література

1. Альбах Х. Цветущие ландшафты? (К исследованию трансформационных процессов) // Вопросы экономики, 1999. — № 6. — С. 90—99.
2. Бальцерович Л. Социализм, капитализм, трансформация: Очерки на рубеже эпох. — М.: Наука, 1999. — 352 с.
3. Будкін В. Передумови і результати трансформації власності у постсоціалістичних державах // Економіка України. — 2002. — № 5. — С. 76—83.
4. Геєць В. Соціогуманітарні складові перспектив переходу до соціально орієнтованої економіки в Україні // Економіка України, 2000. — № 2. — С. 4—12.
5. Иванченко В. Социально-структурированное общество и цели реформ // Экономист, 1998. — № 4. — С. 79—86.
6. Інноваційна стратегія українських реформ / Гальчинський А. С., Геєць В. М., Кінах А. К., Семиноженко В. П. — К.: Знання України, 2002. — 336 с.
7. Стіглиць Дж. Куда ведут реформы // Вопросы экономики, 1999. — № 7. — С. 4—30

## АНОТАЦІЇ

<p style="text-align: center;">УДК 331.218 Богиня Д.П. <b>РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН //</b> Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Розглянуті питання сучасного стану ринку праці в Україні, соціально-трудова відносинами і розвитку соціального партнерства, зарубіжний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні, актуальні питання реалізації державної політики в сфері оплати праці та соціального захисту працівників. Висловлені основні пропозиції щодо оптимізації ситуації в сфері зайнятості.</p>	<p style="text-align: center;">UDK 331.218 Boguynya D.P. <b>REGULATION OF LABOUR- MARKET AND EMPLOYMENT IN MODERN SYSTEM OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS //</b> Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The problems of modern labour-market position in Ukraine, social-labour relations and social partnership development, foreign experience in employment regulating and possibilities of its application in Ukraine, issues of realizations of state politics in the sphere of remuneration of labour and public assistance of employees are examined. Main propositions on optimization of situation in sphere of employment are stated.</p>
<p style="text-align: center;">УДК 330.567.28 Богиня Л.П. <b>ІНОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ //</b> Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статті висвітлені основні проблеми освітнянської діяльності в Україні. Головну увагу приділено обґрунтуванню соціально-економічних чинників розвитку вищих навчальних закладів в сучасному соціально-економічному середовищі країни, перш за все інноваційним аспектам, які позитивно впливають на розвиток навчальних закладів, зумовлюють державу і суспільство забезпечити пріоритетність розвитку освіти і науки, першочерговість розв'язання їх загальних потреб. Автор розвиває думку, що саме навчальні заклади формують основи для наступної самоосвіти та інтелектуального розвитку людини, яка завжди була рушійним фактором прогресу.</p>	<p style="text-align: center;">UDK 330.567.28 Boguynya L.P. <b>INNOVATIONAL ASPECTS OF TRAINING OF HIGHER QUALIFICATION EXPERTS //</b> Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The main problems of educational activities in Ukraine are examined. Main attention devotes to basing of social-economic factors of academies development in modern social-economic situation of the country, which positive influence on development of academies, stipulate state and society for improvement of science and education development are examined. The author develop idea, that academies forming basis for following self education and intellectual development of person, which always was moving factor of progress.</p>
<p style="text-align: center;">УДК 331.2 Болдырев К.А. <b>ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПО- СОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ //</b> Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Обосновывается необходимость повышения заработной платы, прежде всего, за счет ее дифференциации как фактора повышения платежеспособного спроса и конкурентоспособности экономики Украины.</p>	<p style="text-align: center;">UDK 331.2 Boldyrev K.A. <b>SALARY AS A FACTOR OF COMPETITIVE ABILITY OF THE UKRAINIAN ECONOMY //</b> Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The necessity of salary increase, first of all, due to its differentiation as a factor of the increase of effective demand and of competitive ability of the Ukrainian economy.</p>

<p>УДК 331.101.3 Болдырев А.П. Болдырев К.А. <b>ВЛИЯНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ НА ТРУДОВУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>Осуществлен анализ внутренних противоречий и стимулов саморазвития частной собственности как важнейшего объективизатора эволюционного развития производительных сил в смешанных формах хозяйствования.</p>	<p>UDK 331.101.3 Boldyrev A.P. Boldyrev K.A. <b>THE INFLUENCE OF CONTRADICTIONS OF PRIVATE PROPERTY ON LABOUR ACTIVITY OF UKRAINIAN POPULATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The author conducted the analyses of inner contradictions and stimuli of self-development of private property as important objectivator of evolutionary development of productive forces in mixed forms of management.</p>
<p>УДК 69:658.10 Бурковец Е.С. <b>ПОВЫШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p>	<p>UDK 69:658.10 Burkovets E.S. <b>INCREASING OF INVESTMENT ATTRACTION OF AN ENTERPRISE ON THE BASIS OF APPLYING OF CORPORATE MANAGEMENT METHODS</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p>
<p>УДК 331.5:338.43 Гнибіденко І.Ф. <b>РИНОК ПРАЦІ НА СЕЛІ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>Стаття присвячена проблемам зайнятості сільського населення та заходам щодо регулювання ринку праці на селі. Визначено напрями вирішення проблем зайнятості сільського населення.</p>	<p>UDK 331.5:338.43 Gnybidenko I.F. <b>LABOUR MARKET IN THE COUNTRY: STATE, PROBLEMS, PROSPECTS</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article is devoted to problems of rural population employment and measures concerning regulating labour market in the village. Ways of solving problems of rural population employment are determined.</p>
<p>УДК 336.71 Гнибіденко О.І. <b>КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>Пропонується нова концепція оцінювання трудового потенціалу, яка відкриває можливість враховувати його компонентний склад та альтернативність характеристик складових елементів залежно від об'єкту аналізу, яким може бути працівник, колектив працівників чи працездатне населення, дозволяє зважено підходити до питань подальшого розвитку трудового потенціалу.</p>	<p>UDK 336.71 Gnybidenko O.I. <b>CONCEPTUAL PRINCIPLES OF METHODOLOGY OF EVALUATION OF WORKING POTENTIAL</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The author proposes new conception of evaluation of working potential, which gives opportunity to take into account its component structure and alternative of characteristic of composite elements depending on object of analyses (employee, employees or able-bodied citizens).</p>
<p>УДК 331.101.4 Голубева Л.М. <b>АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ЗАО «ТРАНС-КИНГ» И ПУТИ ЕЕ ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье рассматривается целая система мотивации труда, применяемая на ЗАО «Транс-Кинг» и предлагаются пути ее совершенствования.</p>	<p>UDK 331.101.4 Golubeva L.M. <b>ANALYSES OF THE SYSTEM OF LABOUR MOTIVATION AT CLOSE CORPORATION “TRANS-KING” AND WAYS OF ITS FUTURE IMPROVEMENT</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The system of labour motivation, applied at Close Corporation “Trans-King” and ways of its improvement are examined.</p>

<p>УДК 378.4.007 Гончаров В. Н. <b>ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье рассматриваются вопросы прохождения преддипломной практики студентами технических специальностей на предприятиях Германии, организации изучения немецкого языка в украинском университете с целью дальнейшего обучения в вузах Германии.</p>	<p>UDK 378.4.007 Goncharov V.N. <b>PROBLEMS OF ENGINEERS TRAINING UNDER THE CONDITIONS OF ECONOMY TRANSFORMATION IN UKRAINE</b> // Visnik SNU. - 2004. - №1.</p> <p>The author examines issues on practical training of students at German enterprises, organization of studying German at Ukrainian University aimed at further education at German Universities.</p>
<p>УДК 331.101 Данюк В.М. <b>ІНВЕСТИЦІЇ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>У статті розглядаються питання доцільності вступу України до СОТ, пов'язані з цим ризики та необхідність підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств у першу чергу шляхом підвищення конкурентоспроможності персоналу.</p>	<p>UDK 331.101 Danyuk V.M. <b>INVESTMENTS TO HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF COMPETITIVE ABILITY OF AN ENTERPRISE</b> // Visnik SNU. - 2004. - №1.</p> <p>The author examines issues of advisability for Ukraine's entering World Trade Organization, risks connected with them and necessity of competitive ability rise of home enterprises by increase of personnel competitive ability.</p>
<p>УДК 331.108.2 : 378.2 Дзюба С.Г. <b>О ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье представлены результаты исследований проблемы перестройки структуры высшего, в частности экономического, образования в Украине, подготовки высококвалифицированных специалистов в области управления трудовыми ресурсами, выражена позиция автора относительно структуризации и содержания учебной нормативной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», которая входит в цикл естественнонаучной и общеэкономической подготовки бакалавров, специалистов и магистров направления 0501 «Экономика и предпринимательство».</p>	<p>UDK 331.108.2 : 378.2 Dzyuba S.G. <b>ON TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED EXPERTS IN MANPOWER MANAGEMENT</b> // Visnik SNU. - 2004. - №1.</p> <p>The author produces the results of investigation of the problem of transformation of higher education structure (economical education in particular) in Ukraine, the problem of training of highly qualified experts in manpower management. The author expresses the opinion concerning structure and content of educational normative subject "Labour economics and social labour relations".</p>
<p>УДК 331.5 Емельяненко Л.М. Томилина И.А. <b>ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В научной статье выделены теоретические аспекты исследования дискриминации как негативного социально-экономического процесса, обозначены сферы и виды проявления его в трудовом пространстве. Как результат – поиск эффективных направлений ликвидации негативных последствий и непосредственно самой дискриминации.</p>	<p>UDK 331.5 Yemelyanenko L.M. Tomilina I.A. <b>DISCRIMINATION IN LABOUR SPHERE</b> // Visnik SNU. - 2004. - №1.</p> <p>Theoretical aspects of investigation of discrimination as negative social-economic process are distinguished. The spheres and types of reveal of the process in labour sphere are marked. As a result – search of effective ways of liquidation of negative consequences and of the discrimination.</p>

<p>УДК 338.39 Заблодська І.В. Дейнека І.Г. <b>ТЕСТУВАННЯ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>В статье рассматриваются результаты тестирования швейной продукции, которое проводилось на ЗАО ЛШФ «СТИЛЬ» с целью исследования потребительских предпочтений, анализа ассортимента продукции предприятия и установления направлений его расширения.</p>	<p>UDK 338.39 Zablodckaya I.V. Deineka I.G. <b>PRODUCTION TESTING AS AN AFFECTIVE INSTRUMENT OF MARKETING INVESTIGATIONS</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article shows the results of testing of the souring production, which took place at the joint – stock company STIL aimed at the investigation of consumer preferences, the assortment analysis of the production produced at this enterprise and setting its extending strategy.</p>
<p>УДК 331.101.262 Іванова Л.В. Ламбова І. Є. <b>ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>У статті розглянута проблема формування і розвитку людського капіталу в Україні, критеріями й індикаторами якої є такі важливі показники, як рівень освіти та професійної підготовки працюючих, стан здоров'я населення, рівень життя тощо. Запропоновано основні напрямки політики держави в галузі професійного навчання.</p>	<p>UDK 331.101.262 Ivanova L.V. Lambova I. Ye. <b>FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article is devoted to the problem of formation and development of human capital in Ukraine. Criteria and indicators of the problem are level of education and professional training of employees, state of health of population, living standard etc. The author proposes main ways of state policy in sphere of professional education.</p>
<p>УДК 330.322 Кокарев І.В. Падалко Г.В. <b>НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЕ РЫНОЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>В работе исследованы основные факторы и процесс формирования рыночного поведения предприятий в условиях реформирования экономики Украины. Рассмотрено влияние рыночной среды на поведение субъектов хозяйствования. Рис. 1. Табл. 1. Ист. 17.</p>	<p>UDK 330.322 Kokarev I. Padalko G. <b>SOME FORMING ASPECTS OF MARKET ENTERPRISES CONDUCT</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>In work are explored the basic factors and forming process of market enterprises conduct in Ukraine economy reforming conditions. Is Considered dominance of market ambience on management subjects conduct. Fig. 1. Tab. 1. Ref 17.</p>
<p>УДК 332.122:620.91[477] Коновалюк В.И. <b>ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОНКУРЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>Рассмотрены формы и методы формирования конкурентных отношений в топливно-энергетическом комплексе (ТЭК). Обоснованы рекомендации по реализации эффективных форм приватизации, развитию рыночных отношений в ТЭК при активной регулирующей роли государства.</p>	<p>UDK 332.122:620.91[477] Konovalyuk V.I. <b>FORMING OF MECHANISM OF COMPETITIVE RELATIONS IN FUEL AND ENERGY COMPLEX</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The forms and methods of forming of competitive relations in fuel and energy complex are examined. The recommendations concerning realizations of effective forms of privatization, development of market relations in fuel and energy complex under regulating role of the state are substantiated.</p>

<p>УДК 658.5. Костырко Л.А. <b>КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ФОРМИРОВАНИЮ МЕХАНИЗМА ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье обоснованы целесообразность, концепция, принципы системно-аналитического подхода к формированию механизма финансово-экономической стратегии хозяйствующего субъекта. Рис. 1, ист. 5.</p>	<p>UDK 658.5. Kostyrko L.A. <b>CONCEPTUAL BASES OF SYSTEM-ANALYTICAL APPROACH TO FORMATION OF THE MECHANISM OF FINANCIAL AND ECONOMIC STRATEGY OF THE MANAGING SUBJECT</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>Conceptual bases of the system and analytical approach to formation of the mechanism of financial and economic strategy of the managing subject. In the article the principles of the system and analytical approach to formation of the mechanism of financial and economic strategy of the managing subject are justified expediency, concept. Fig. 1, Ref. 5.</p>
<p>УДК 331.54-056.24 Кошелева Г.Б. Попова М.С. <b>ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ПЕРЕЛІКУ ПРОФЕСІЙ ДЛЯ ПІДЛІТКІВ-ІНВАЛІДІВ ТА ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>У статті розглянуто критерії розробки переліку професій для навчання підлітків з ураженням опорно-рухового апарату, слуху та зору, коротко висвітлено проблеми їх профнавчання та працевлаштування.</p>	<p>UDK 331.54-056.24 Kosheleva G.B. Popova M.S. <b>APPROACHES TO ELABORATION OF LIST OF JOBS FOR TEENAGERS-INVALIDS AND SOME PROBLEMS OF THEIR PROFESSIONAL ORIENTATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The criteria of elaboration of list of jobs for training of teenagers-invalids with orthopedic injuries, eye and ear lesion are described. The problems of professional training and employment of such teenagers are elucidated. Ref. 12.</p>
<p>УДК 336.741.236.2 Кредісов В.А. <b>ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ЧИННИК ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>Досвід розвинених ринкових держав свідчить, що досягнення позитивних результатів у заходах з підвищення рівня зайнятості (зниження рівня безробіття) населення є можливим лише при проведенні послідовної комплексної активної державної політики на ринку праці. В статті автор пропонує органічно поєднувати державні важелі регулювання ринку праці з ініціативою місцевих органів самоуправління та підприємництва. Зокрема, звертається увага на обґрунтування таких напрямків регіональної державної політики, які б були побудовані на залученні підприємництва для вирішення проблем зайнятості населення.</p>	<p>UDK 336.741.236.2 Kredisov V.A. <b>BUSINESS UNDERTAKING AS A FACTOR OF SOLVING PROBLEM OF EMPLOYMENT IN UKRAINE</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The experience of developed market countries proves that achievements of positive results in measures on increase of employment level (sag of unemployment) of population is possible only under conduct of logical complex active state policy at labour market. The author proposes to combine the state instruments of labour market control with initiative of institutions of local governing and of business undertaking. Particularly, attention focuses on base of the ways of regional state policy that are based on attraction of business undertaking into solving the problems of citizens employment.</p>

<p>УДК 314.3 Кулаковський Т.Ю. Кулаковська Л.П. <b>ДЕПОПУЛЯЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статті розглянуті питання депопуляції в Україні, включаючи чинники, що впливають на зменшення населення. Вивчені коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту по Україні за даними статистики в динаміці. Зроблений аналіз коефіцієнта сумарної плідності по Україні в динаміці та в порівнянні по країнах з розвинутою і перехідною економікою. За результатами власного дослідження встановлені мотивація щодо народжування дітей та причини, що стримують народжуваність в Україні. Зроблені відповідні висновки авторів з цих питань.</p>	<p>UDK 314.3 Kulakovskiy T.Yu. Kulakovska L.P. <b>DEPOPULATION IN UKRAINE: REASONS AND CONSEQUENCES</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The problems of depopulation in Ukraine are examined. The birth-, the death- and natural increase rates in Ukraine according to statistics in dynamics are studied. The analyses of natality rate in Ukraine in dynamics are made. According to the results of authors' investigations the motivation of birth and reasons, that restrain birth rates in Ukraine are justified. The authors makes respective conclusions on these issues.</p>
<p>УДК 331.107.266 Куліков Ю.М. Годлевська О.Л. <b>РАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЯ ДІТЕЙ-ІНВАЛІДІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЇХ ПОДАЛЬШОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>У статті розглянуті окремі методологічні положення ранньої реабілітації дітей-інвалідів як невід'ємна компонента цілісної системи реабілітації інвалідів і передумова їх подальшої інтеграції в суспільство.</p>	<p>UDK 331.107.266 Kulykov Yu.M. Godlevska O.L. <b>EARLY STAGE REHABILITATION OF INVALID CHILDREN AS A PRIOR CONDITION OF THEIR FUTURE SOCIAL INTEGRATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article focuses on some methodological principles of early stage rehabilitation of invalid children as an essential component of entire rehabilitation system and as a prior condition of future social integration of invalids.</p>
<p>УДК 331. 5 : 378 Куліков Ю.М. Збрицька Т.П. <b>РЕСТИТУЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБИ У ФАХІВЦЯХ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ</b> // Вісник СНУ. – 2004. - №1.</p> <p>У представленій статті розглядається проблема, як у нестабільній економічній ситуації, за загального дефіциту робочих місць привести у відповідність зростаючі обсяги підготовки фахівців із потребою країни в працівниках високої кваліфікації, не допустити значного рівня безробіття серед випускників вищих навчальних закладів.</p>	<p>UDK 331. 5 : 378 Kulikov Yu.M. Zbrytska T.P. <b>RESTITUTION OF AN ECONOMIC-ORGANIZING DEFINITION MECHANISM OF NEED IN EXPERTS WITH HIGHER EDUCATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article is devoted to the problems of restitution of an economic-organizing definition mechanism of need in experts with higher education. The authors discussed prevention of unemployment among graduates of higher educational institutions under the conditions of workplaces shortage.</p>

<p>УДК 349.22: 331.9 Лазор В.В. <b>ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ВСЛЕДСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА С ИСПЫТАТЕЛЬНЫМ СРОКОМ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Обосновываются правовые нормы по совершенствованию механизма рассмотрения трудовых споров, возникающих вследствие заключения трудового договора с испытательным сроком с целью динамичного и объективного их разрешения, а также вносятся предложения, направленные на превенцию возникновения трудовых споров данной категории.</p>	<p>UDK 349.22: 331.9 Lazor V.V. <b>LABOUR DISPUTES, THAT ARISE FROM PLACEMENT ON PROBATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The legal norms of improvement of mechanism of consideration of labour disputes that arise in consequence of concluding a labour contract on probation are examined. The author proposes recommendations aimed at prevention of the rise of labour disputes of that kind.</p>
<p>УДК 331.108.5 Лобза А.В. <b>МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Стаття присвячена вирішенню актуальної проблеми удосконалення механізмів стимулювання праці в умовах перехідної економіки. Визначені загальні закономірності системи стимулювання праці, а також сформульовані основні проблеми в механізмі стимулювання праці. В статті проаналізовано та узагальнено існуючий позитивний досвід сучасних українських підприємств ВАТ „Дніпроенерго”, ВАТ „Укрграфіт”, визначені основні проблеми в механізмі стимулювання праці робітників на українських підприємствах.</p>	<p>UDK 331.108.5 Lobza A.V. <b>MECHANISMS OF LABOUR STIMULATION UNDER CONDITIONS OF ECONOMY FORMATION IN UKRAINE</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article is devoted to solving issue of the day of improvement of mechanisms of labour stimulation under conditions of transformation economy. The author determines common regularities of the system of labour stimulation and formulates main issues in mechanism of labour stimulation. The author analyzes and summarizes positive experience of Ukrainian enterprises: Open Stock Company “Dniproenergo”, Open Stock Company “Ukrgrafit”; determines main problems in mechanism of stimulation of employees labour in Ukrainian enterprises.</p>
<p>УДК 658 Лукьянченко Н.Д. Шилец Е.С. <b>СИСТЕМА АКТИВНОГО ВЛАДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬЮ И ЕЕ ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье изложены основные недостатки современной подготовки специалистов в вузах Украины. Разработаны основные методологические принципы активного овладения специальностью. Предложена технология обучения, которая базируется на системе активного усвоения и обеспечивает переход от репродуктивного типа познавательной деятельности к продуктивно-творческой. Рассмотрены активные методы обучения, такие как деловые игры, работа в команде. Изложен опыт развитых стран мира по вопросу подготовки специалистов.</p>	<p>UDK 658 Lukyanchenko N.D. Shilets E.S. <b>SYSTEM OF ACTIVE POSSESSION OF SPECIALITY AND ITS PRACTICAL REALIZATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The main drawbacks of modern training of experts at higher educational institutions in Ukraine are given. The main methodological principles of active possession of speciality are elaborated. The training technology that is based on system of active learning and that ensures transformation from reproductive to productive and creative type of cognitive activity is proposed. The author examines active training methods, such as business games, teamwork. The experience of developed countries on experts' training is given.</p>

<p>УДК 331.2:658 Макаренко Я. В. <b>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОМПАНИИ МАСТЕР ФУДС</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Данная статья посвящена вопросам разработки системы оплаты труда для отдела работников в конкретной компании, мотивации и стимулированию труда на практике.</p>	<p>UDK 331.2:658 Makarenko Ya. V. <b>IMPROVEMENT OF LABOUR REMUNERATION IN MASTER FOODS COMPANY</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The article is devoted to the following issues: development of system of remuneration of labour for employees in concrete company, labour motivation and stimulation in practise.</p>
<p>УДК У9.21 Максимов В.В. <b>СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Рассматриваются фазы процесса воспроизводства трудового потенциала и его особенности на региональном уровне. Предлагается вариант стоимостной оценки трудовых ресурсов на основе «затратного» и «результатного» методов.</p>	<p>UDK У9.21 Maksimov V.V. <b>MODERN METHODOICAL APPROACHES TO EVALUATION OF WORK POTENTIAL IN THE REGION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The author examines the stages of the process of reproduction of work potential and its features at regional level. The variant of cost estimation of manpower on the basis of “hang-the-expense” and “resulting” methods.</p>
<p>УДК 330.31 Максимова Т.С. <b>ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ДИНАМИКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Рассмотрено содержание понятия «устойчивое экономическое развитие» и проанализированы особенности критериальной оценки динамики региональных социально – экономических процессов. Изложены концептуальные подходы к обеспечению устойчивого развития Украины и ее регионов.</p>	<p>UDK 330.31 Maksimova T.S. <b>FEATURES OF MODERN METHODOICAL APPROACHES TO EVALUATION OF DYNAMICS OF REGIONAL SOCIAL-ECONOMIC PROCESSES</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The author examines the content of the term “sustainable economical development” and analyses features of criterial assessment of dynamics of regional social-economic processes. The conceptual approaches to ensuring sustainable development of Ukraine and regions are given.</p>
<p>УДК 339.9 Макуха В.А. <b>ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ МОТИВАЦИИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ США</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье рассматриваются взаимосвязи энергетических проблем внешнеэкономической политики США, строящейся на подходах, предполагающих захват и подчинение мировых рынков энергетического сырья с использованием различных инструментов влияния на них с целью их реструктуризации в интересах этой страны. В связи с этим отмечается обострившийся интерес США к нефте- и газотранспортной системе Украины.</p>	<p>UDK 339.9 Mackukha V.A. <b>ENERGY MOTIVATIONS OF INTERNATIONAL POLICY OF USA</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>Intercommunication of energy problems of international policy of USA, based on approaches concerning seizure and submission of International markets of energy is examined. The affection the market for restructuring is made. In this connection the interest of USA to Ukrainian oil and gas-transport system is mentioned.</p>

<p>УДК 658.007 Малов В.А. Сумцов В.Г. <b>КОМПЛЕКТОВАНИЕ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО ХК «ЛУГАНСК- ТЕПЛОВОЗ» В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>В статье рассматривается система управления персоналом на предприятии, организационные формы обеспечения кадрами, используемые новые технологии в отборе специалистов.</p>	<p>UDK 658.007 Malov V.A. Sumtsov V.G. <b>STAFFING OF THE ENTERPRISE OPEN STOCK COMPANY HC “LUGANSKTEPLOVOZ” UNDER CONDITIONS OF TRANSFORMATION TO MARKET ECONOMY // Visnik SNU. – 2004. – №1.</b></p> <p>The article is devoted to the problem of HR management at the enterprises, the organizational form of personnel provision. New technologies used in staff selection are discussed.</p>
<p>УДК 331.106.24:322.1 Мартиненко М.М. <b>РЕГІОНАЛЬНА УГОДА В ЛУГАНЩИНІ ТА В ІНШИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ ЯК ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>У статті розглянуто питання укладання регіональної угоди та колективних договорів на Луганщині. Надано пропозиції органам соціального партнерства, профспілкам та обласним державним адміністраціям щодо подальшого розвитку соціально-партнерської та колективно-договірної роботи.</p>	<p>UDK 331.106.24:322.1 Martynenko M.M. <b>REGIONAL AGREEMENT IN LUGANSK AND IN OTHER REGIONS OF UKRAINE AS A MEANS OF SOLVING PROBLEMS OF REGIONAL DEVELOP- MENT // Visnik SNU. – 2004. – №1.</b></p> <p>The issues of concluding a regional agreement and collective agreement in Lugansk region are described. The author gives some propositions to organs of social partnership, trade unions and local state administration concerning further development of social and collective work.</p>
<p>УДК 331.36 Матросова Л.Н. <b>РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>В статье рассмотрены проблемы развития интеллектуального потенциала страны на основе совершенствования системы образования и роста конкурентоспособности рабочей силы. Предложены меры, обеспечивающие подготовку квалифицированного персонала предприятий, повышение занятости молодых специалистов.</p>	<p>UDK 331.36 Matrosova L.N. <b>THE ROLE OF EDUCATION IN QUALITY RISE OF MANPOWER // Visnik SNU. – 2004. – №1.</b></p> <p>The author examines problems of development of intellectual potential of the country on the base of improving of the system of creation and rise of manpower competitive ability. The measures which provide the qualified preparation of enterprises personnel, rising of employment of young experts are proposed.</p>
<p>УДК 339.9.012.24 (477) Мельник С.В. <b>ВПЛИВ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО СВІТОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТОРГІВЛІ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>В статті викладені основні позитивні та негативні наслідки впливу на соціально-економічну та соціально-трудова сферу України від її вступу до Світової організації торгівлі. Запропоновані відповідні упереджувальні заходи.</p>	<p>UDK 339.9.012.24 (477) Melnik S.V. <b>IMPACT OF UKRAINE'S ENTRANCE TO WTO UPON DEVELOPMENT OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS // Visnik SNU. – 2004. – №1.</b></p> <p>The main positive and negative effects on social-economic and social-labour sphere of Ukraine that Ukraine entrance to WTO made are described. The author proposes corresponding preventive measures.</p>

<p>УДК 331.5 Мельничук Д.П. <b>ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА</b> // Вісник СХУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статті розглянуто питання ролі дослідження ринку праці в системі формування кадрової політики промислового підприємства, визначено вплив стану та динаміки ринку праці на становлення оптимальної соціально-психологічної підсистеми промислового підприємства як соціотехнічної системи. Окреслено місце та роль дослідження промислового сектора ринку праці в процесі трансформації системи соціально-трудових відносин на промисловому підприємстві.</p>	<p>UDK 331.5 Melnichuk D.P. <b>INVESTIGATION OF LABOUR MARKET IN THE SYSTEM OF FORMATION OF MANPOWER POLICY AT INDUSTRIAL ENTERPRISE</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The main issues of role of investigation of labour market in the system of formation of manpower policy at industrial enterprise are described. Impact upon formation of optimal social-psychological subsystem that state and dynamics of labour market made. The author outlines the place and role of investigation of industrial sector of labour market in the process of transformation of system of social-labour relations on industrial enterprise.</p>
<p>УДК 658.01 Мортиков В.В. Моклякова А.Н. <b>РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА И РЫНКА</b> // Вісник СХУ. - 2004. - №1.</p> <p>Рассматривается проблема взаимоотношений рыночных и государственных инструментов регулирования занятости. Анализируются теоретические подходы к разработке оптимальной экономической политики занятости.</p>	<p>UDK 658.01 Mortikov V.V. Moklyakova A.N. <b>REGULATION OF EMPLOYMENT: INTERRELATION OF STATE AND MARKET</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The problem of interrelation between state and market instruments of employment regulation is considered. Theoretical approaches to the development of optimal economic policy of employment are analyzed.</p>
<p>УДК 658.01 Мортиков С.В. <b>К ВОПРОСУ О МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ МОДЕЛИРОВАНИИ СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА</b> // Вісник СХУ. - 2004. - №1.</p> <p>Макроэкономическое моделирование спроса на труд является весьма важным в странах с высоким уровнем безработицы. В статье рассматривается взаимосвязь формирования спроса на труд с проблемами эффективных инвестиций, соотношения инвестиций/сбережений, цикличности.</p>	<p>UDK 658.01 Mortikov S.V. <b>ON ISSUE OF MACROECONOMIC MODELING OF DEMAND ON LABOUR MARKET</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>Macroeconomic modelling of the labour demand is very important for the countries with high unemployment. The article deals with the interdependence of labour demand formation with the problems of effective investments, relation “investment-saving”, economic cyclicity.</p>

<p>УДК 331.101.262 Никифоренко В.Г. <b>ПРО СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ЕКОНОМІЧНОЮ ОСВІТОЮ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статі розглядаються причини, що привели до виникнення проблеми працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою, надається прогнозна оцінка потреби в них народного господарства України. Пропонується створення системи орієнтації, консультування, інформаційного і освітянського сприяння працевлаштуванню вказаної категорії фахівців на основі розробки відповідної програми взаємопов'язаних заходів щодо визначення організаційно-економічного механізму, науково-методичного та нормативно-правового забезпечення тощо.</p>	<p>UDK 331.101.262 Nikiforenko V. G. <b>ON MODERN APPROACHES TO PLACEMENT OF SPECIALISTS WITH HIGHER ECONOMIC EDUCATION</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The reasons that led to appearance of problem of placement of specialists with higher economic education are considered. The elaboration of the system of orientation, consulting, informational and educational assistance to placement of specialists mentioned above on the base of development of the program of relative measures concerning economic-organizing mechanism, guidance and regulatory guarantying.</p>
<p>УДК 636.1 Петров П. Ю. <b>КОНСТИТУЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Проаналізовано відображення в конституціях різних країн та України основних прав та обов'язків по забезпеченню існування найбільш ефективних соціально-трудоових відносин.</p>	<p>UDK 636.1 Petrov P. Yu. <b>THE CONSTITUTIONAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS: HOME AND FOREIGN EXPERIENCE</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The reflection in the constitutions of the various countries both Ukraine of the basic rights and duties on maintenance of existence most effective social - labour's f relations was analysed.</p>
<p>УДК 331.101 Ракова Л.Н. <b>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье рассмотрены: значимость компонентов человеческого капитала; источники их формирования; влияние изменений в человеческом капитале на рост производительности труда, эффективности производства, доходов (зарботков).</p>	<p>UDK 331.101 Rakova L.N. <b>HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF LABOUR PRODUCTIVITY INCREASE</b> // Visnik SNU. – 2004. – №1.</p> <p>The author examines: meaning of the human capital components; sources of their formations; impact of changes in human capital upon growth of labour productivity; production and incomes (wages) efficiency.</p>
<p>УДК 331.2:338.4 Сисоліна Н.П. <b>СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Стаття спрямована на пошук напрямків підвищення інноваційної діяльності підприємств як з боку держави, так і з боку самих підприємств, з урахуванням соціального аспекту інноваційної діяльності.</p>	<p>UDK 331.2:338.4 Sysolina N.P. <b>SOCIAL-ECONOMIC ASPECTS OF INCREASING OF INNOVATION ACTIVITY OF ENTERPRISES</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>The article is aimed at search of ways of increasing of innovational activity of enterprises from the direction of the state as well as from the direction of enterprises taking into account social aspect of innovational activity.</p>

<p>УДК 330.567.28:331.218.3 Соколик М.П. <b>ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ДОХОДІВ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Проаналізовано диференціацію різних типів домогосподарств, які очолюють жінка або чоловік, за рівнем і структурою доходів, обґрунтовано пропозиції щодо поліпшення становища сімей з точки зору гендерної рівності та міжстатевої паритетності, джерел доходів і форм участі основних членів сім'ї у суспільному житті і на ринку праці.</p>	<p>UDK 330.567.28:331.218.3 Sokolik M.P. <b>GENDER ANALYSES OF INCOMES OF UKRAINIAN HOME ECONOMICS</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>The differentiation of various types of home economics with man and woman leader on level and structure of incomes are analysed. The propositions to improvement of the state of the families from the side of gender equivalence and intersexual parity, sources of incomes and forms of participation in social life and at labour market of main members of a family are based.</p>
<p>УДК 658.152 Тхор С.А. <b>МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ГИБКОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статье рассматривается проблема повышения степени гибкости предприятия к потребностям рынка в условиях жёсткой конкурентной среды. Приведен анализ внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на устойчивость и гибкость предприятия. Обоснована необходимость использования комплексного подхода к оценке гибкости предприятия.</p>	<p>UDK 658.152 Tkhor S.A. <b>METHODICAL APPROACHES TO EVALUATION OF ENTERPRISE FLEXIBILITY</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>The problem of increase of enterprise flexibility to market needs under conditions of hard competition is examined. The analyses of internal and external factors, that influence steadiness and flexibility of enterprises are given. The necessity of using complex approach to evaluation of enterprise flexibility is grounded.</p>
<p>УДК 65.012.32 Уманский А.М. <b>ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В УКРАИНЕ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>Поставлен вопрос о необходимости становления производственной демократии в Украине, выделены ее основные формы, раскрыты основные причины перехода от авторитарной к демократической системе управления производством, сказано, что связь между демократией на производстве и экономической эффективностью не носит линейный характер, указано на несовершенство украинского законодательства в регулировании вопросов участия работников в управлении производством.</p>	<p>UDK 65.012.32 Umanskiy A.M. <b>PROBLEMS OF FORMATION OF INDUSTRIAL DEMOCRACY IN UKRAINE</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>The issue of necessity of industrial democracy formation in Ukraine is put, the main forms of industrial democracy are determined, the main reasons of transition from authoritarian to democratic system of industrial management are given. The link between industrial democracy and economical efficiency is not of linear character. The author points out imperfection of Ukrainian legislation in regulation of employees' participation in industrial management.</p>
<p>УДК 331.1(075.8) Фриман Е.М. Ковальчук К.Ф. <b>МАТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b> // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</p> <p>В данной работе описана матричная модель оценки кадрового обеспечения корпоративного управления, в основу которой положена система определения личного вклада менеджера в прибыльность каждого из проектов предприятия.</p>	<p>UDK 331.1(075.8) Friman E.M. Kovalchuk K.F. <b>MATRIX MODEL OF ASSESSMENT OF PEOPLEWARE OF CORPORATIVE MANAGEMENT</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>Matrix model of assessment of peopleware of corporative management, which is based on the system of defining of personal contribution of a manager to profitability of each project of an enterprise, is given.</p>

<p>УДК 334.012.64 Чалий О.І. <b>АНАЛІЗ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ м. ДНІПРОПЕТРОВСЬКА // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>Стаття присвячена вирішенню актуальних проблем розвитку малого підприємництва в Україні загалом і в Дніпропетровській області зокрема. Розглянуті залежності між стратегіями й основними характеристиками (показниками) діяльності малих підприємств. Аналіз отриманих залежностей дозволив виявити проблеми розвитку малого бізнесу в Дніпропетровській області. Розроблено рекомендації вирішення проблем розвитку малих підприємств.</p>	<p>UDK 334.012.64 Chaliy O.I. <b>ANALYSES OF DEVELOPMENT STRATEGIES OF SMALL ENTERPRISES OF DNEPROPETROVSK CITY // Visnik SNU. – 2004. - №1.</b></p> <p>The article is devoted to solving actual problem of development of small business undertaking in Ukraine and in Dnepropetrovsk region. The interdependence of strategies and main characteristics of small enterprises activity is examined. The analyses of the interdependences allowed to reveal the problems of small business development in Dnepropetrovsk region. The recommendations for solving the problems of small enterprises development have been elaborated.</p>
<p>УДК 331.101.3 Чернушкіна О.О. <b>КОНЦЕПЦІЇ ТА ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>Проведено аналіз еволюції концепцій мотивації. Дано узагальнюючу характеристику мотиваційних теорій. Концепції та теорії мотивації оцінені з точки зору впливу на ефективність діяльності.</p>	<p>UDK 331.101.3 Chernushkina O.O. <b>CONCEPTIONS AND THEORIES OF MOTIVATION IN HR MANAGEMENT // Visnik SNU. – 2004. - №1.</b></p> <p>An analysis of evolution of motivation conceptions is made. The resumptive characteristics of motivational theories are given. Conceptions and theories of motivation from the point of view of impact on activity efficiency are assessed.</p>
<p>УДК 331.01 Чернявская Е.И. <b>ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ КОРПОРАЦИЙ // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>В статье показано, что отношения найма рабочей силы составляют основу современных корпораций. Купля-продажа рабочей силы по ее стоимости составляет одно из важнейших условий прогрессирующего развития корпоративной формы производства.</p>	<p>UDK 331.01 Chernyavska E.I. <b>LABOUR RELATIONS AS A ESSENCE OF MODERN CORPORATIONS // Visnik SNU. – 2004. - №1.</b></p> <p>The article shows that relations of hiring of manpower constitute the base of modern corporations. Purchase and sale of manpower at its cost is one of the main conditions of progressive development of corporative form of production.</p>
<p>УДК 330.131 Черняев А.С. <b>ТУРИСТСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА // Вісник СНУ. - 2004. - №1.</b></p> <p>В статье в контексте кризиса институтов, составляющих каркас национального государства, становления нового постиндустриального мироустройства, рассмотрены вопросы развития туристского капитала, проблемы кадрового обеспечения туристской отрасли.</p>	<p>UDK 330.131 Chernyaev A.S. <b>TOURISTIC CAPITAL AS A FACTOR OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT // Visnik SNU. – 2004. - №1.</b></p> <p>In the context of crises of institutes that form the frame of the state, of formation of new post industrial world the issues of development of touristic capital, the problems of peopeware of tourism industry are examined in the article.</p>

<p>УДК 657.52 Чиж В.І. <b>ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>Інтегрованим інформаційним джерелом системи управління є бухгалтерська інформація, яка дозволяє оцінити фінансовий стан підприємства та прийняти ефективні управлінські рішення при досягненні цілей управління. Розглянуто побудову інформаційної бухгалтерської системи з урахуванням галузевих особливостей житлово-комунального господарства. Рис. 1, табл. 1, дж. 2.</p>	<p>UDK 657.52 Chizh. V. <b>PROBLEMS OF INFORMATION MAINTENANCE OF MANAGEMENT OF EXPENSES</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1/</p> <p>An information source of a control system is the accounting information, which allows to estimate a financial status of the enterprise and to accept the effective administrative decisions for achievement of object in views. The construction of information accounting system is considered in view of branch features of a municipal services. Fig.1, tabl 1, ref. 3.</p>
<p>УДК 331.522.4 Шаульська Л.В. <b>РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>Розглядаються питання регулювання ринку праці регіону через визначення реальної потреби в кадрах і корегування пропозиції робочої сили як умова ефективної реалізації трудового потенціалу. Наведено методику розробки Програми підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області на основі формування регіонального замовлення на підготовку кадрів.</p>	<p>UDK 331.522.4 Shaulska L.V. <b>LABOUR MARKET REGULATION AS A MEANS OF REALIZATION OF HR POTENTIAL: METHODOICAL ASPECT</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>The issues of labour market regulation in the region through the determination of real need in personnel and adjustment of manpower supply as a condition of effective realization of HR potential are examined. Methodic of development of the program in training and use of personnel in economy of Donetsk region on the base of forming of regional ordering of personnel training is given.</p>
<p>УДК 331.07 Щетініна Л.В. <b>ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ: КРИТЕРІАЛЬНИЙ ПІДХІД</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>Статтю присвячено термінологічному аналізу базових елементів процедури оцінювання ефективності діяльності Державної служби зайнятості. Запропоновано критерії оцінювання діяльності, а також подано власний погляд на їх ранжування за ознакою важливості в згаданій процедурі.</p>	<p>UDK 331.07 Schetinina L.V. <b>ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS OF ACTIVITY OF STATE EMPLOYMENT SERVICE: CRITERIAL APPROACH</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>The article is devoted to terminological analysis of base elements of the procedure of assessment of effectiveness of activity of state employment service. Criteria of assessment of activity are proposed; the author gives her own opinion concerning their ranking on the basis of their importance in the mentioned procedure.</p>
<p>УДК 332.025.28 Якубенко В.Д. <b>РЕСТРУКТУРІЗАЦІЯ ТА ПРИВАТИЗАЦІЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ</b> // Вісник СЧУ. - 2004. - №1.</p> <p>В статті розглядаються особливості процесів реструктуризації та приватизації в перехідній економіці. Звертається увага на необхідність орієнтури в постприватизаційному процесі в напрямку соціалізації економіки.</p>	<p>UDK 332.025.28 Yakubenko V. D. <b>RESTRUCTURING AND PRIVATIZATION IN TRANSITION ECONOMY</b> // Visnik SNU. – 2004. - №1.</p> <p>This article is about the peculiarities of restructuring and privatization processes in transition economy. Much attention is paid to the necessary changes of the post-privatized process in the way of socialization of economy.</p>

## Відомості про авторів

<b>Богиня Дем'ян Петрович</b>	Інститут Економіки НАН України, д.е.н., професор, завідувач відділу економіки праці та зайнятості населення, м. Київ
<b>Богиня Людмила Павлівна</b>	Київський економічний інститут менеджменту, к.і.н., професор, перший проректор, м. Київ
<b>Болдирєв Кирило Олександрович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, магістрант, м. Луганськ
<b>Болдирєв Олександр Петрович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Бурковець Олена Сергіївна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ
<b>Гнибіденко Іван Федорович</b>	Перший заступник міністра праці та соціальної політики України, к.е.н. м. Київ
<b>Гнибіденко Олег Іванович</b>	Кіровоградський державний технічний університет, аспірант, м. Кіровоград
<b>Годлевська О.Л.</b>	Одеський державний економічний університет, аспірантка, м. Одеса
<b>Голубєва Людмила Матвіївна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Гончаров Валентин Миколайович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, д.е.н., професор, м. Луганськ
<b>Данюк Василь Макарович</b>	Київський національний економічний університет, к.е.н., професор, м. Київ
<b>Дейнека Інна Григорівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.т.н., доцент, завідувачка кафедри легкої та харчової промисловості, м. Луганськ
<b>Дзюба Світлана Григорівна</b>	Донецький економіко-гуманітарний інститут, д.е.н., доцент, завідувачка кафедри економічної теорії, м. Донецьк
<b>Ємельяненко Лариса Михайлівна</b>	Технологічний університет Поділля, к.е.н., доцент, м. Хмельницький
<b>Заблодська Інна Володимирівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Збрицька Тетяна Петрівна</b>	Одеський державний економічний університет, аспірантка, м. Одеса

<b>Іванова Людмила Валентинівна</b>	Одеський державний економічний університет, к.е.н., доцент, м. Одеса
<b>Ковальчук Костянтин Федорович</b>	Національна Металургійна академія України д.е.н., професор, декан економічного факультету, завідувач кафедри «Фінанси», м.Дніпропетровськ
<b>Кокарєв Іван Васильович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Коновалюк Валерій Ілліч</b>	Народний депутат, заступник голови бюджетного комітету Верховної Ради, к.е.н., м.Київ
<b>Костирко Лідія Андріївна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, завідувачка кафедри "Фінанси", м. Луганськ
<b>Кошелєва Галина Борисівна</b>	НДІ соціально-трудових відносин Мінпраці України, к.е.н., зав. відділу соціально-економічних проблем використання трудових ресурсів, м. Луганськ
<b>Кредісов В'ячеслав Анатолійович</b>	Всеукраїнське об'єднання підприємців "Нова формація", к.е.н., голова правління, м. Київ
<b>Кулаковський Тарас Юрійович</b>	Житомирський державний технологічний університет, пошукувач кафедри управління персоналом і економіки праці, м. Житомир
<b>Кулаковська Людмила Петрівна</b>	Житомирський державний технологічний університет, к.е.н., професор, м. Житомир
<b>Куліков Ю.М.</b>	Одеський державний економічний університет, д.е.н., професор, м. Одеса
<b>Лазор Валерій Василійович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Ламбова І. Є.</b>	Одеський державний економічний університет, студентка, м. Одеса
<b>Лобза Алла Вячеславівна</b>	доктор філософії в галузі економіки, доцент, Дніпропетровський державний фінансово-економічний інститут, м.Дніпропетровськ
<b>Лукьянченко Наталія Дмитрівна</b>	Донецький національний університет, д.е.н., професор, завідувачка кафедри управління персоналом і економічної теорії, м. Донецьк
<b>Макаренко Яна Валеріївна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, магістр, м. Луганськ
<b>Максимов Віталій Володимирович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства, м. Луганськ
<b>Максимова Тетяна Семенівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, завідувачка кафедри маркетингу, м. Луганськ

<b>Макуха Володимир Олексійо- вич</b>	МЗС України, к.е.н., директор департаменту економічного співробітництва, м. Київ
<b>Малов В'ячеслав Анатолійо- вич</b>	ВАТ ХК "Луганськтепловоз", заст. генерального директора, м. Луганськ
<b>Мартиненко Микола Миколайович</b>	НДІ соціально-трудоових відносин Мінпраці України, вчений секретар, м. Луганськ
<b>Матросова Людмила Миколаївна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, д.е.н., професор, завідувачка кафедри оподаткування, м. Луганськ
<b>Мельник Сергій Вікторович</b>	НДІ соціально-трудоових відносин Міністерства праці та соціальної політики України, к.е.н., директор, м. Луганськ
<b>Мельничук Дмитро Петрович</b>	Житомирський державний технологічний університет, ви-кладач, м. Житомир
<b>Моклякова Анастасія Микитівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Мортіков Віталій Володимиро- вич Мортіков Сергій Віталійович</b>	Київський національний торговельно-економічний універси-тет, д.е.н., професор, м.Київ Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, студент, м. Луганськ
<b>Никифоренко Валерій Григорович</b>	Одеський державний економічний університет, к.е.н., до-цент, м. Одеса
<b>Падалко Генадій Вадимович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, пошукувач кафедри управління трудовими ресурсами і еко-номічної теорії, м.Луганськ
<b>Петров Павло Юрійович</b>	Регіональний інститут менеджменту, к.т.н., доцент, завіду-вач кафедри менеджменту та підприємництва, м. Луганськ
<b>Попова Марина Станіславівна</b>	НДІ соціально-трудоових відносин Мінпраці України, м.н.с., м. Луганськ
<b>Ракова Лариса Нігматівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, старший викладач, м. Луганськ
<b>Сисоліна Наталія Петрівна</b>	Кіровоградський державний технічний університет, к.е.н., м. Кіровоград
<b>Соколик Марія Петрівна</b>	Інститут економічного прогнозування НАН України, к.е.н., ст.н.с., м. Київ
<b>Сумцов Віктор Григорійович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, за-відувач кафедри управління трудовими ресурсами і еконо-мічної теорії, к.е.н., доцент, м. Луганськ

<b>Томіліна І.А.</b>	Технологічний університет Поділля, аспірантка, м. Хмельницький
<b>Тхор Сергій Олексійович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ
<b>Уманський Олександр Михайлович</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, д.е.н., професор, м. Луганськ
<b>Фріман Євгеній Михайлович</b>	Національна Металургійна академія України, д.е.н., професор, м. Дніпропетровськ
<b>Чалий Олег Іванович</b>	Дніпропетровський державний фінансово-економічний інститут, к.е.н., доцент, м.Дніпропетровськ
<b>Чернушкіна О.О.</b>	Хмельницький інститут бізнесу м.Хмельницький
<b>Чернявська Євгенія Іванівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Черняєв Олександр Сергійович</b>	НДТУ, аспірант, м. Новочеркаськ
<b>Чиж Віра Іванівна</b>	Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ
<b>Шаульська Лариса Володимирівна</b>	ІЕП НАН України, к.е.н., доцент, м. Донецьк
<b>Шилець Олена Станіславівна</b>	Донецький національний університет, к.е.н., ст.викладач., м. Донецьк
<b>Щетініна Людмила Валеріївна</b>	Київський національний економічний університет, асистент, м. Київ
<b>Якубенко Валерій Дем'янович</b>	Київський національний економічний університет, к.е.н., доцент, м. Київ

# ВІСНИК

Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля  
№ 1 (71) 2004

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

Відповідальний за випуск	Сумцов В.Г.
Технічний редактор	Дроговоз Т.М.
Оригінал-макет	Погорєлова Т.В.

Підписано до друку 05.01.2004 р.  
Формат 70 x 108 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Папір офсетний. Гарнітура Arial Cyr.  
Друк офсетний. Умов. друк. арк. 21,7. Обл.-вид. арк. 22,8.  
Наклад 300 прим. Вид. № 801. Замовлення № . Ціна вільна

Видавництво Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля

Свідоцтво про реєстрацію серія ДК №1620 від 18.12.2003

**Адреса видавництва:** 91034, м. Луганськ, кв. Молодіжний, 20 а,  
Телефон 8 (0642) 41-34-12. Факс 8 (0642) 41-31-60.  
E-mail: uni@snu.edu.ua

Надруковано з готових діапозитивів в ПП Крюкової О.С.  
91034, м. Луганськ, кв. Молодіжний, 20а