

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ВІСНИК

**СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**№ 1 (71)
Частина 2**

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

Луганськ 2004

ВІСНИК

СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

№ 1(71) Частина 2. 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 2. 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

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Адаменко М. В. | Методика обґрунтування добору стимулів у системі матеріального стимулювання персоналу підприємств | 9 |
| Балахнин Г. С., Ярмак И. Г. | Самозанятость как важнейшая проблема государственной социально-экономической политики | 12 |
| Бараник З. П. | Взаємозв'язок динаміки валового внутрішнього продукту і рівня безробіття в Україні | 15 |
| Безтелесна Л. І. | Попередження безробіття у процесі набуття прав власності | 17 |
| Белоусова Л. И., Горбачева Н. Н. | Современные тенденции на рынке труда с учетом развития инфраструктуры | 20 |
| Биконя С. Ф. | Інституціональні аспекти ринку праці в Україні | 22 |
| Бичікова Л. А. | Сучасний стан збалансованості територіальних ринків праці | 26 |
| Борова Г. О. | Функціонування територіально-галузевих виробничих систем та впровадження їх перспективних форм на території Луганської області | 30 |
| Бубнов В. М. | Обоснование условий эффективного использования комплектов машин на ремонте железнодорожных путей предприятий | 34 |
| Бурбело О. А., Степаненко Д. Ю. | О необходимости создания государственного института по вопросам банкротства | 37 |
| Василенко А. О. | Сутність, зміст та практика застосування категорії "найм персоналу" | 43 |
| Василенко Н. Ф. | Соціальні тенденції розвитку ринку праці | 46 |
| Гаврюшенко Г. В. | Вивчення розвитку гнучких форм та режимів праці у сфері соціально-трудова відносин в Україні | 49 |
| Гордієнко В. Д., Манченко Р. В. | Нові технології працевлаштування | 51 |
| Грицишин В. Е. | Регулирование занятости населения города на основе развития малых предприятий | 55 |
| Грішнова О. А. | Організаційно-економічний механізм формування освітньо-професійної складової людського капіталу | 57 |
| Завірюха А. В. | Мінімальна заробітна плата та її роль в соціальному захисті населення | 61 |
| Ігнатова О. А. | Податкове стимулювання створення робочих місць | 63 |
| Инговатова В. А. | Внедрение новой налоговой системы направленной на поддержание отечественных производителей | 67 |
| Истомин Л. Ф. | Моделирование и управление спросом на континуальном рынке | 70 |
| Калина А. В. | Проблеми управління оплатою праці в умовах коливань ринку праці | 74 |
| Калініна С. П. | Система механізмів державного регулювання зайнятості на державному, галузевому і регіональному рівнях | 78 |

| | | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Коваленко Э. М., Коваленко О. Н. | Направления совершенствования управления человеческим капиталом | 84 |
| Комісаренко Д. А. | Мотиви підприємництва як підґрунтя його державної підтримки | 86 |
| Константинова И. А. | Проблемы и перспективы профессиональной подготовки управленческих кадров | 91 |
| Костишина Т. А. | Оплата праці як чинник формування соціально-трудо- вих відносин | 94 |
| Кочума І. Ю. | Взаємовплив зайнятості, людського розвитку і економічного зростання | 97 |
| Кришталь Н. І. | Деякі інституціональні засади регулювання підготовки фахівців для економіки регіону | 100 |
| Кузьменко В. В. | Мале підприємництво: зайнятість та оплата праці | 104 |
| Куліков Г. Т. | Регулювання мінімальної заробітної плати в умовах переходу економіки України до ринку | 107 |
| Лісогор Л. С. | Громадські роботи в системі заходів активної політики зайнятості в Україні | 111 |
| Маршавін Ю. М. | Принципи державної політики як основа нормативно- правового забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості | 114 |
| Мінчак Н. Д. | Теоретичні аспекти менеджменту персоналу в сучасних умовах | 118 |
| Міокова Г. І. | Оцінка результативності використання трудових ресурсів | 120 |
| Моклякова А. Н. | Роль зарплати в регулировании предложения труда | 123 |
| Нечаев Г. И. | Технико-экономическая оценка способов замены стрелочных переводов в условиях промышленных предприятий | 128 |
| Пащенко І. О. | Концептуальні підходи щодо вдосконалення інформаційної технології управління навчальним закладом | 132 |
| Перебудова Т. В. | Чинники мотивації та стимулювання безробітних до економічної активності | 135 |
| Першуков Л. С. | Автоматизация процесса организации использования рабочего времени как фактор роста производительности | 139 |
| Петров Ю. Д. | Сценарії розвитку соціально-трудо- вих відносин та їх вплив на трудовий потенціал підприємств | 143 |
| Петрова І. Л., Венгер А. М. | Вплив глобалізаційних процесів на зайнятість населення | 146 |
| Петюх В. М. | Оцінювання рівня задоволеності клієнтів послугами центрів зайнятості | 149 |
| Потапов В. С. | Социально–экономические последствия малого бизнеса | 152 |
| Рамазанов С. К., Дубинина Т. В., Крупский К. Л. | Прогнозирование временных рядов оптимизированной нейронной сетью | 154 |
| Рамазанов С. К., Рязанцева Н. А. | Инвестиционная политика органов власти регионального уровня | 160 |

| | | |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Руфан В. Г. | Управление развитием аттестации персонала | 167 |
| Семикіна М. В. | Становлення ринку конкурентоспроможності праці: прогноз, концепція, методологія | 170 |
| Сімоненкова О.В. | Система державних закупівель як механізм державного управління (Іноземний досвід) | 173 |
| Скібіцька О. В. | Розвиток інновацій у вищій школі: проблеми і напрями розв'язання | 176 |
| Скляр Г. П. | Відновлення соціального капіталу сфери споживчої кооперації в перехідній економіці | 180 |
| Сторожук О. А. | Аспекти матеріального стимулювання праці в контексті проблем ринку праці | 183 |
| Стрижко Е. В. | Корпоративная культура как элемент организации производства | 186 |
| Сумцов В. Г., Ищенко Е. В. | Малый бизнес в системе предпринимательства | 188 |
| Сухацкая В. В. | Логика корпоративного внутреннего рынка труда отрасли связи | 193 |
| Сухинин Д. С. | Оценка персонала как механизм внутрикорпоративного управления персоналом | 195 |
| Табачкова Н. А. | Територіально–галузевий підхід до вирішення проблем зайнятості | 199 |
| Татаренко Н. О. | Соціальна конституююча корегування розвитку національної економіки (приклад Німеччини) | 202 |
| Фомічова О. В., Гладков В. М. | Особенности механизма становления рынка праці в современных условиях | 215 |
| Хромов М. І. | Впровадження нових форм та методів роботи служби зайнятості | 217 |
| Чернявская Е. И. | Социально-трудовые отношения и проблемы эффективности предприятий трансформационной экономики | 220 |
| Штефан В. Г. | Селективна функція заробітної плати в умовах формування ринку праці України | 226 |
| Белоусова Л.И. | Инвестиционное обеспечение экономики инновационного типа | 229 |
| | Анотації | 234 |
| | Довідки про авторів | 252 |

CONTENTS

| | | |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Adamenko M. V. | Basing methods of stimuli selection in the system of material stimulation of enterprises' personnel | 9 |
| Balakhnin G. S. Jarmak I. G. | Self-employment as an important problem of the state social-economical politics | 12 |
| Baranyk Z. P. | Interdependence of gross domestic products dynamics and of unemployment rate in Ukraine | 15 |
| Beztelesna L. I. | Unemployment prevention in the process of acquiring of proprietary right | 17 |
| Belousova L. I. Gorbachova N. N. | Modern tendencies on the labour-market taking into account infrastructure development | 20 |
| Bykonya S. F. | Institutional aspects of labour-market in Ukraine | 22 |
| Bychikova L. A. | The modern state of equilibration of regional labour-markets | 26 |
| Borovaya A. | The functioning of territorial and sectoral productive systems is being analyzed here with the object to find presence of similar progressive forms of cooperation between the enterprises of the Lugansk region | 30 |
| Bubnov V. M. | Substantiation of conditions of an effective utilization of complete sets of machines on repair of tracks of the enterprises | 34 |
| Burbelo O. A. Stepanenko D. Yu. | On necessity of creation of the state institute of bankruptcy problems | 37 |
| Vasilenko A. O. | Essence, content and practice of applying the category "hiring of personnel" | 43 |
| Vasilenko N. F. | Social tendencies of labour market development | 46 |
| Gavryushenko G. V. | Study of the development of flexible form and labour procedure in the sphere of social-labour relations in Ukraine | 49 |
| Gordienko V. D. Manchenko R. V. | New technologies of employment | 51 |
| Gritishin V. E. | Regulation of employment of city population on the bases of development of small enterprises | 55 |
| Grishnova O. A. | Organizational-economical mechanism of forming education- and profession components of man capital | 57 |
| Zaviryukha A. V. | Minimal salary and its role in social defense of population | 61 |
| Ignatova O. A. | Tax stimulation of job creation | 63 |
| Ingovatova V. A. | Implementation of new tax system aiming at support of home producers | 67 |
| Istomin L. F. | Modeling and controlling of demand for continual market | 70 |
| Kalyna A. V. | Problems of remuneration of labour management under conditions of labour market fluctuation | 74 |
| Kalinina S. P. | System of mechanisms of state control over employment on the level of a state, a branch and a region | 78 |

| | | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Kovalenko E. M. Kovalenko O. N. | The direction of the perfection of human capital's management | 84 |
| Komisarenko D. A. | Motives of business undertaking as ground of state support for it | 86 |
| Konstantinova I. A. | Problems and prospects of professional training of managers | 91 |
| Kostyshyna T. A. | Remuneration of labour as a factor of forming of social and labour relations | 94 |
| Kochuma I. Yu. | Interference of employment, human development and economic growth | 97 |
| Kryshtal N. I. | Some institutional means of regulation of training of the experts for the regional economy | 100 |
| Kuzmenko V. V. | Small business: employment and remuneration of labour | 104 |
| Kulikov G. T. | Regulation of minimal wage under conditions of ukrainian economy transformation to the market | 107 |
| Lisogor L. S. | Public work in the system of measures of active employment policy in Ukraine | 111 |
| Marshavin Yu. M. | Principles of state policy as the base of regulatory ensuring of full, productive and free chosen employment | 114 |
| Minchak N. D. | Theoretical aspects of hr management in the modern conditions | 118 |
| Miokova G. I. | The evaluation of effectiveness of manpower use | 120 |
| Moklyakova A. N. | The role of salary in regulation of labour proposal | 123 |
| Nechaev G. I. | Technical and economic estimation of ways of replacement of railway arrows(pointers) in conditions of the industrial enterprises | 128 |
| Paschenko I. O. | Conceptual approaches to improvement of informational technology of educational institution management | 132 |
| Peregudova T. V. | Motivational reasons and stimulation of unemployed toeconomic activity | 135 |
| Pershukov L. S. | Automation of the process of labour hours organization as a factor of increase in efficiency | 139 |
| Petrov Yu. D. | The scenario of development of social-economic relations and their impact on labour potential of the enterprises | 143 |
| Petrova I. L. Venger A. M. Petyukh V. M. | Global processes impact upon employment of population The evaluation of level of satisfaction with employment centers services among clients | 146 149 |
| Potapov V. S. | Social-economic results of small business | 152 |
| Ramazanov S. R. Dubinina T. V. Krupsky K. L. | Forecasting of temporary colonies optimized neural network | 154 |
| Ramazanov S. K. Ryazantseva N. A. | Investment policy of power establishment of regional level | 160 |
| Rufan V. G. | Management of development of personnel attestation | 167 |

| | | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Semykina M. V. | Formation of the market of labour competitive ability: prognosis, conception, methodology | 170 |
| Simonenkova O. V. | Public Procurement System as the mechanism of Public Administration (Foreign experience) | 173 |
| Skibitska O. V. | Innovations development at higher institutes of education | 176 |
| Sklyar G. P. | Renewal of social capital of the consumer's cooperation sphere in the transition economy | 180 |
| Storozhuk O. A. | Aspects of material stimulation of the labour in the context of labour market problems | 183 |
| Srizhko E. V. | Corporative culture as an element of production organization | 186 |
| Sumtsov V. G. | Small business in the system of enterpreynrship | 188 |
| Ishenko E. V. | | |
| Sukhatskaya V. V. | Logic of corporative internal labour market of communication branch | 193 |
| Sukhinin D. S. | Evaluation of personnel as a mechanism of transfer management of personnel | 195 |
| Tabachkova N. A. | Regional and branch-wise approach to solving employment problem | 199 |
| Tatarenko N. O. | Social constitutional correlation of development of national economy (on the example of Germany) | 202 |
| Fomichova O. V. | Features of mechanism of formation of labour market under modern conditions | 215 |
| Gladkov V. M. | | |
| Khromov M. I. | Implementation of new forms and methods of the employment service work | 217 |
| Chernyavskaya E. I. | Social-labour relations and problems of effectiveness of the enterprises of transformational economy | 220 |
| Shtefan V. G. | Selective function of wage in the conditions of forming of Ukrainian labour market | 226 |
| Belousova L.I. | Investment ensuring of economic of innovation system | 229 |
| | The summaries | 234 |
| | The information on the authors | 252 |

Адаменко М. В.

МЕТОДИКА ОБҐРУНТУВАННЯ ДОБОРУ СТИМУЛІВ У СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуті проблеми матеріального стимулювання персоналу підприємств. Особлива увага приділяється визначенню сукупності найбільш діючих стимулів у системі матеріального стимулювання персоналу. Запропонована загальна універсальна схема добору системи матеріальних стимулів і оптимізації їх співвідношення. Дана характеристика кожному етапу обґрунтування добору матеріальних стимулів згідно із запропонованою схемою.

Проблема стимулювання персоналу підприємств до продуктивної і якісної праці не нова. Практично кожного керівника підприємства цікавить питання: як активізувати та підвищити трудовий потенціал підлеглих працівників задля отримання більш високих кінцевих результатів діяльності трудового колективу. Для вирішення поставленої проблеми першочерговою задачею для керівництва є визначення сукупності найбільш ефективних стимулів, які спонукатимуть працівників до більш результативної і якісної праці.

Вивчення багатьох наукових робіт з питань підвищення ефективності трудової діяльності персоналу показує, що у сучасних умовах господарювання основою підвищення ефективності виробництва, раціонального використання ресурсного потенціалу і, як слідство, підвищення прибутковості підприємства є застосування саме матеріального стимулювання праці (1 с.41, 2 с.112-115, 3 с.72-73). Система матеріального стимулювання праці являє собою сукупність виплат і винагород за працю. Найбільш дійовим інструментом матеріального стимулювання працівників до ефективної праці є заробітна плата. Однак, у даний момент часу в Україні заробітна плата практично не виконує стимулюючу функцію, оскільки її рівень у багатьох галузях і на багатьох підприємствах не відшкодовує навіть витрати на просте відтворення робочої сили і не викликає зацікавленості працівників у підвищенні ефективності праці. Необхідно також зауважити, що реалізація стимулюючої функції здійснюється не тільки через заробітну плату, що включається у витрати виробництва, а і через спеціальні фонди, які сформовані за рахунок прибутку (4, с.161).

Отже, застосування ефективної системи матеріального стимулювання праці персоналу підприємства безумовно повинне привести до підвищення ролі стимулюючої функції оплати праці та активізувати підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Проте слід відзначити, що ефективна система матеріального стимулювання персоналу неможлива без визначення системи тих матеріальних стимулів, які здійснюють найбільший вплив на результати діяльності підприємства. При аналізі останніх досліджень щодо матеріального стимулювання було визначено, що невирішеною проблемою у цьому питанні є визначення методики обґрунтування добору найбільш ефективних матеріальних стимулів до праці при певних умовах діяльності підприємства і оптимізації їх співвідношення. Необхідно зауважити, що виходячи із специфіки діяльності підприємства, умов його розвитку та стану у галузі оплати праці на працівників підприємства можуть впливати різні види матеріальних стимулів. Вплив дії цих стимулів може варіюватися (бути сильнішим, або слабкішим) під дією різноманітних факторів, але тенденція загального стимулюючого впливу на працівників окремого підприємства все ж таки буде зберігатися. Однак, не існує єдиної си-

стеми, згідно з якою керівники підприємств могли б визначити, які саме матеріальні стимули необхідно посилювати або послаблювати задля підвищення результативності праці. Виходячи з цього можна запропонувати загальну схему добору сукупності матеріальних стимулів і оптимізації їх співвідношення, яка може бути застосована на будь-якому підприємстві, незважаючи на специфіку його діяльності і перспективи розвитку (рис. 1).

Кількість матеріальних стимулів, згідно з даною схемою, які можуть застосовуватися на окремому підприємстві може бути достатньо великою. Але, необхідно зауважити, що для уникнення дублювання та визначення найбільш дієвих матеріальних стимулів керівництво повинне підходити до їх добору з науково обґрунтованих позицій.

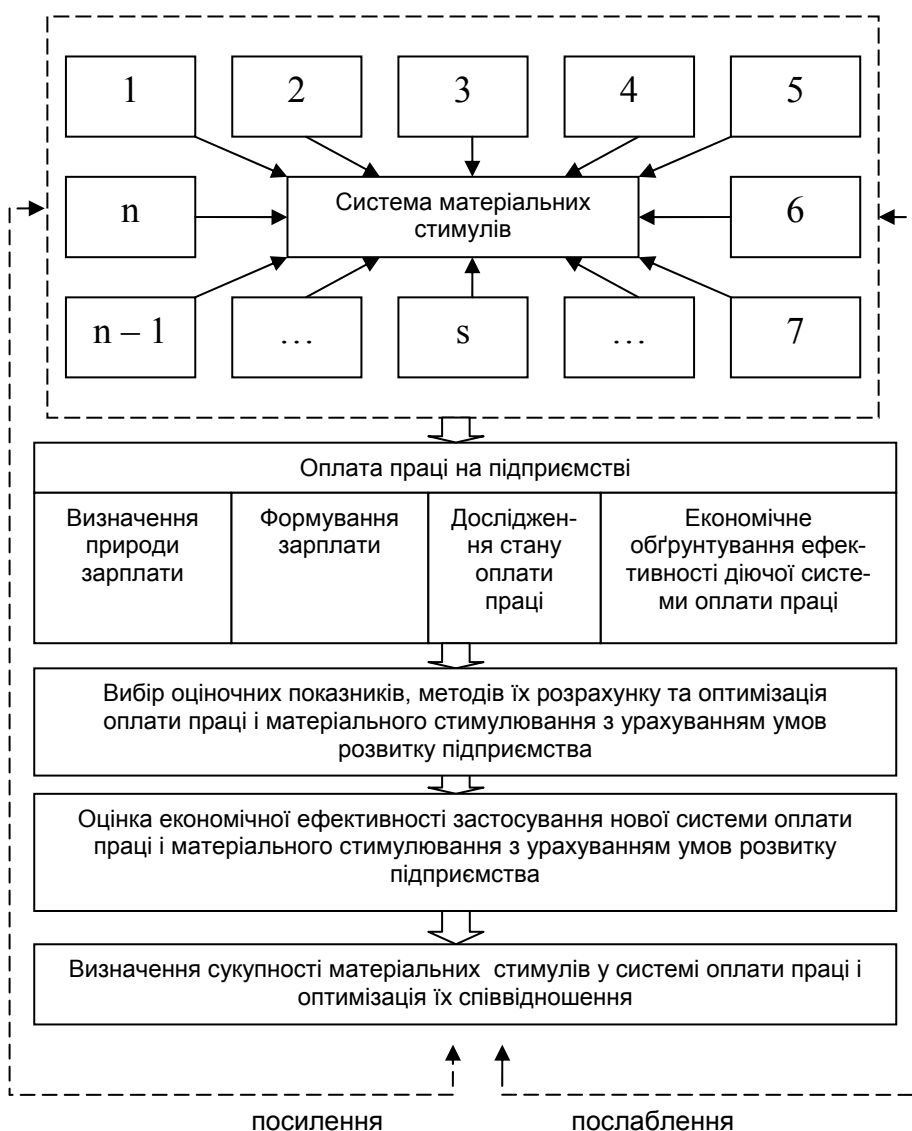


Рис. 1. Загальна схема добору системи матеріальних стимулів і оптимізації їх співвідношення.

Визначена керівництвом сукупність матеріальних стимулів безпосередньо впливає на організацію системи оплати праці і матеріального стимулювання персоналу на підприємстві, причому для досягнення найбільшого її ефекту необхідне оптимальне співвідношення цих матеріальних стимулів.

Оскільки заробітна плата крім постійної (основної) частини включає також доплати, надбавки, премії, компенсаційні та заохочувальні виплати, то саме вона є основним матеріальним стимулом. Для оцінки ефективності задіяного механізму оплати праці і матеріального стимулювання персоналу на окремому підприємстві необхідно першочергово визначити природу заробітної плати, її формування, дослідити стан оплати праці та здійснити економічне обґрунтувати ефективності системи оплати праці, яка існує на досліджуваному підприємстві.

У процесі своєї діяльності підприємство і персонал, який на ньому працює, постійно знаходяться у стадії розвитку, що безумовно впливає на стан оплати праці і матеріального стимулювання: одні матеріальні стимули втрачають своє значення та ефективність застосування, а інші – набувають. Тому необхідно постійно переглядати існуючу систему оплати праці і матеріального стимулювання з урахуванням нових умов розвитку підприємства задля підвищення її ефективності. Отже, на основі аналізу діючої оплати праці на підприємстві необхідно визначити показники та методи їх розрахунків, за допомогою чого можна постійно оптимізувати та удосконалювати систему оплати праці і матеріального стимулювання.

Удосконалена система оплати праці і матеріального стимулювання персоналу потребує постійної оцінки економічної ефективності. У випадку, коли економічна ефективність її застосування знижується, необхідний перегляд і нове визначення сукупності матеріальних стимулів у системі оплати праці та оптимізація їх співвідношення. Добір матеріальних стимулів здійснюється виходячи з того, які саме зовнішні впливи і засоби на працівника з боку керівництва у даний момент часу і при даних умовах розвитку персоналу і підприємства будуть викликати найбільшу результативність праці та найбільший економічний ефект.

Таким чином, згідно із запропонованою схемою (рис. 1.) здійснюється постійний кругообіг визначення і добору системи матеріальних стимулів та оптимізації їх співвідношення, що призводить до постійного перегляду системи оплати праці і матеріального стимулювання персоналу на підприємстві та підвищення її ефективності, що в свою чергу викликає посилення мотиваційного механізму персоналу та отримання більш високих результатів діяльності підприємства.

Згідно з вище викладеним можна зробити висновок, що дана схема добору системи матеріальних стимулів і оптимізації їх співвідношення дозволить керівникам підприємства не тільки уникнути труднощів у процесі визначення найбільш ефективних матеріальних стимулів, а і оперативно та своєчасно реагувати на зниження ефективності та результативності праці, а також уникати перевитрат фонду оплати праці у зв'язку з послабленням певних матеріальних стимулів в подальшому часі. Крім того, запропонована схема є універсальною, оскільки може застосовуватися на підприємствах різноманітних галузей та всіх форм власності. Тому дослідження у даному напрямку можна вважати перспективним.

Література

1. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200с.

3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. –384 с.
4. *Уткин Э.А.* Основы мотивационного менеджмента. – М.: “Тандем”, 2000. – 352 с. УДК 331.5

Балахнин Г. С., Ярмак И. Г.

САМОЗАНЯТОСТЬ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ПРОБЛЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Рассматривается сущность самозанятости и ее важность для решения проблем безработицы. Анализируются критерии, определяющие пригодность безработного к осуществлению собственного малого бизнеса. Описывается процесс и организация подготовки безработного к вхождению в сферу предпринимательства и роль Государственных Служб занятости в деле реализации этого процесса.

В современных условиях серьезным препятствием успешному функционированию отечественной экономики является безработица. И это не удивительно. Ведь общеизвестно, что каждое однопроцентное превышение естественного уровня безработицы влечет за собой потери валового национального продукта (ВВП) в размере 2,5%. Важным средством борьбы с безработицей во многих странах мира считается организация самозанятости трудоспособного населения. Для этого разрабатываются специальные программы содействия самозанятости, обеспечивается нормативно-правовая база ее регулирования. Как показывает мировая практика, изменение удельного веса самозанятости в общем количестве работающих напрямую связано с динамикой уровня безработицы. Там, где уровень безработицы невысокий, отмечается незначительный рост самостоятельной занятости. В то же время, более активно идет развитие самозанятости в странах с относительно высоким уровнем безработицы. Это объясняется тем, что отсутствие возможности работать по найму вынуждает определенную категорию людей, которые ищут работу, заняться организацией собственного дела (бизнеса).

Однако деятельность в сфере бизнеса, предпринимательства не каждому по плечу. Предпринимательство характеризуется совокупностью оригинальных взглядов и подходов к принятию решений, которые реализуются в практической деятельности. Центральную роль здесь играет личность предпринимателя. По утверждениям зарубежных специалистов, быть предпринимателем – значит, делать не то, что делают другие. Нужно обладать особым воображением, даром предвидения, постоянно противостоять давлению рутины. Нужно быть способным найти новое и использовать его возможности. Нужно уметь рисковать, преодолевать страх и действовать вне зависимости от происходящих процессов – самому эти процессы определять.

Из сказанного следует, что задача сменить статус безработного на статус предпринимателя далеко не проста. Как свидетельствует мировой опыт, из 1000 безработных лишь 200 человек (20%) могут пройти через этап так называемой ориентации, тогда как остальные 800 человек вынуждены искать работу. Из этих же 200 человек, которые прошли первый этап, всего лишь 20 человек (10%) действительно захотят после ориентации продолжить подготовку к организации собственного бизнеса, а остальные 180 человек пополнят ряды ищущих работу. И только 15 из оставшихся 20 человек действительно смогут начать свое дело, но после обстоятельной профессиональной

подготовки. Зато через два года после начала деятельности каждый из них создает в среднем 2,5 рабочих места.

Широкая ориентация безработных на предпринимательство требует формирования определенного механизма, обеспечивающего реализацию соответствующих мер, которые бы активно способствовали вовлечению безработных в сферу самостоятельной занятости. Основу такого механизма составляют государственные службы занятости, ВУЗы и учебно-консультационные пункты по переподготовке кадров. Суть задачи состоит в том, чтобы сделать безработных более осведомленными в том, что значит быть самостоятельно занятым, какие шаги и действия им следует предпринять, чтобы начать свой бизнес, как правильно оценить уровень своих потенциальных способностей к предпринимательской деятельности, каким способом получить необходимые профессиональные знания и, в конечном итоге, помочь безработным в организации собственного дела.

Практически во всех регионах страны в соответствии с Законом Украины «О занятости населения» и Единой технологией обслуживания населения, разработанной институтом подготовки кадров Государственной службы занятости Украины, эта задача успешно решается. Достаточно сказать, что в порядке реализации концепции «Ориентация на предпринимательство» соответствующими Центрами занятости созданы информационные уголки и Справочные Столы, проводятся консультации и проф. ориентационные занятия, организуется изучение основ предпринимательской деятельности.

Информационные уголки предназначены для того, чтобы предлагать клиентуре информацию трех типов:

Общая бизнес-информация (в виде книг, брошюр, журналов) о том, как начать свой бизнес, как разработать бизнес-план, о маркетинге, менеджменте, бухгалтерском учете, налогообложении и т.д.

Сведения по организации поддержки бизнеса должны быть представлены на стенде, содержащем брошюры, адреса и контактные реквизиты агентств по развитию бизнеса, Торгово-Промышленной Палаты, бизнес - консультантов, банков, юристов, налоговой инспекции и т.д., куда желающие могут обратиться за дополнительной консультацией.

Бизнес-календарь в виде пробковой доски с приколотыми на нее объявлениями о курсах, учебных программах, мероприятиях, ярмарках и т.п., представляющими интерес для потенциальных предпринимателей.

Справочные Столы дают возможность клиентам сориентироваться в выборе направлений своих поисков. Персонал Справочного Стола не обязательно отвечает на вопросы, но направляет обратившихся к материалам в информационном уголке и регистрирует их для специальных информационных занятий. Сотрудники Стола могут также давать обратившимся к ним посетителям листовки с ключевой информацией. Персонал должен следить за обновлением информации в листовках и бизнес - календаре.

Ориентационные занятия предназначены для того, чтобы клиент смог окончательно определиться с решением: есть ли ему смысл заниматься бизнесом, готов ли он потенциально к предпринимательской деятельности. Существуют три типа таких занятий:

«Как начать свой бизнес?». Участники занятий получают некоторые объяснения различных аспектов создания своего бизнеса, предприниматель может рассказать кое-что из своего опыта, люди могут задать интересующие их вопросы и получить несколько листовок с информацией. Основная цель занятия – повысить осведомленность в том, что означает быть предпринимателем, и дать участникам реалистичное описание шагов, которые им необходи-

мо сделать, чтобы стать самозанятым со всеми связанными с этим трудностями.

«Как развить удачную бизнес-идею?». Цель занятия в том, чтобы предложить участникам несколько способов развития их бизнес-идеи и сделать это как можно более реалистично. Это стимулирует их в проведении простого изучения рынка.

«Предприниматель ли я?». Некоторые люди, которые достаточно серьезно подумывают о своем предприятии, могут сомневаться в том, подходят ли они для предпринимательства. Поэтому цель такого занятия – ознакомить участников с характеристиками предпринимателя и предложить им провести самооценку. Персонал Справочного Стола должен заранее объяснить заинтересованным клиентам, чего им следует ожидать от такого занятия (и чего не ожидать), чтобы иметь мотивированных участников.

В конце «ориентации на предпринимательство» люди решают сами (самооценка), хотят они или нет пройти подготовительный этап процесса самостоятельной занятости.

Даже успешно завершив прохождение всех этапов процесса ориентации на предпринимательство и убедившись в своей пригодности к такого рода деятельности, большая часть безработных сталкивается с проблемой своей профессионально-научной неподготовленности к бизнесу. Более того, открытие собственного дела неизбежно связано с потребностью в финансовых ресурсах, получить которые (в виде кредитов или субсидий от государства) можно только при наличии должным образом разработанного бизнес-плана, свидетельствующего о достаточной эффективности начинаемого предприятия. Разработать же такой бизнес-план, не имея соответствующих знаний, практически невозможно.

И тут опять на помощь приходят государственные Службы занятости. На базе соответствующих учебных заведений они организуют краткосрочные курсы занятий по изучению основ предпринимательской деятельности. Квалифицированные специалисты и опытные ученые знакомят слушателей с основами менеджмента, маркетинга, рыночной экономики, бухгалтерского учета, трудового законодательства, хозяйственного права, с правовыми и социально-экономическими аспектами малого бизнеса, с правилами и нормами охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, экологии. В ходе занятий каждый слушатель под руководством опытных специалистов разрабатывает бизнес-план деятельности своего будущего предприятия. Успешная защита такого бизнес-плана свидетельствует о профессиональной готовности слушателя к созданию своего собственного дела.

Как свидетельствует отечественный и зарубежный опыт, последовательное прохождение рассмотренных этапов подготовки к вхождению в малый бизнес обеспечивает безработному достаточно надежные начальные условия для успешного предпринимательства. Главной же задачей государственной политики регулирования занятости трудоспособного населения является не только беспрепятственное прохождение безработными этих этапов, но и реализация последующих действенных мер (безвозмездные субсидии, льготное налогообложение, беспроцентные кредиты, правовая защита и т.д.) по содействию, поддержке и мотивации набирающих силу тенденций к самозанятости.

Бараник З. П.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДИНАМІКИ ВАЛОВОГО ВНУТРІШНЬОГО ПРОДУКТУ І РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

В статті розглядаються питання взаємозалежності зміни валового внутрішнього продукту зі зміною рівня безробіття. Результати проведеного аналізу свідчать, що в 2000-2001 роках фактичні співвідношення динаміки ВВП та рівня безробіття відповідають теоретично обґрунтованим розрахункам.

На початку 60-х років ХХ століття американський економіст Артур Оукен вичислив кількісний взаємозв'язок між фактичним рівнем безробіття, з одного боку, та співвідношенням між фактичним реальним ВВП і потенційним реальним ВВП, або коефіцієнтом продукції, з іншої сторони. Визначаючи цей зв'язок, Оукен спирався на наступні якісні постулати макроекономічної теорії.

По-перше, фактичний рівень безробіття має місце при виробництві фактичного реального ВВП; по-друге, існує природний рівень безробіття в умовах повної зайнятості.

Отже, чим вище рівень фактичного реального ВВП, тим нижче повинен бути фактичний рівень безробіття. А фактичний рівень безробіття дорівнює природному рівню безробіття в тому випадку, коли фактичний обсяг реального ВВП дорівнює потенційному обсягу реального ВВП.

Математично закон Оукена можна представити у вигляді лінійної функції такого типу:

$$U = U_F - g \times [100 \times (Y/Y_F) - 100],$$

де U - фактичний рівень безробіття;

U_F - рівень безробіття в умовах повної зайнятості;

Y/Y_F - коефіцієнт продукції;

$g > 0$ - нахил коефіцієнта продукції $\{dU/d[100 \times (Y/Y_F)]\}$.

Таким чином, математична формула закону Оукена показує: фактичний рівень безробіття (U) дорівнює природному рівню безробіття (U_F) за мінусом нахилу коефіцієнта продукції в процентах мінус 100%.

Оукен визначив, що на кожні 2% падіння ВВП щодо до потенційного ВВП норма безробіття зростає на 1%.

Економічні витрати безробіття виражаються у відставанні обсягу ВВП. Безробіття населення означає, що економіка країни виробляє менше продукції, ніж вона могла б використовувати в заданих обставинах. В результаті фактично вироблений реальний ВВП виявляється менше потенційного реального ВВП, або реального ВВП повної зайнятості.

У 1990-2001 роках в Україні відбулися кардинальні зміни у суспільно-політичних процесах і були закладені підвалини принципово нової економічної системи та змінено соціально-економічні відносини, що призвело до зменшення реального ВВП.

Лише у третьому кварталі 1999 року економіка України почала зростати, коли вперше з часу проголошення незалежності України Державний комітет статистики зареєстрував 0,2% збільшення реального ВВП порівняно з попереднім роком. Ця тенденція зберігалась протягом наступних двох років: у 2000 році реальний ВВП зріс на 5,9% і в 2001 році - на 9,1%, обсяги продукції промисловості на 14,2%, сільського господарства, інвестицій в основний капітал -

на 17,2%, а за чотири роки (1998-2001 рр.) - на 42,8%. Це стало підґрунтям для позитивних тенденцій на ринку праці.

За період 1992-2001 рр. кількість безробітних, зареєстрованих на ринку праці, щорічно зростала. Відповідно щорічно збільшувався і рівень безробіття, який досяг у 2000 році найвищої позначки - 11,7% економічно активного населення у віці 15-70 років. У 2001 році рівень безробіття порівняно з попереднім роком скоротився на 0,6% відсоткового пункту, щодо осіб працездатного віку цей показник також зменшився на 0,7% відсоткового пункту та склав у 2001 році 11,8%.

За допомогою статистичних методів аналізу були визначені кількісні зв'язки руху рівня безробіття та відхилення фактично виробленого ВВП за 1995-2001 роки. Результати аналізу свідчать, що як тільки починають зростати темпи приросту ВВП (до рівня попереднього року), темпи приросту рівня безробіття починають зменшуватися. В табл. 1 представлені співвідношення ланцюгових темпів приросту ВВП та темпів зміни рівня безробіття в Україні за 1996-2001 роки.

Таблиця 1

Співвідношення ланцюгових темпів приросту ВВП та темпів зміни рівня безробіття в Україні за 1996-2001 роки (%)

| Роки | Фактичні | | Теоретичні рівні безробіття* |
|------|----------|------------------|------------------------------|
| | ВВП | рівні безробіття | |
| 1996 | -3,74 | 35,71 | 1,87 |
| 1997 | 0,99 | 17,11 | -0,50 |
| 1998 | -3,27 | 26,97 | 1,67 |
| 1999 | -1,74 | 5,31 | 0,87 |
| 2000 | 3,78 | -1,68 | -1,89 |
| 2001 | 15,42 | -5,13 | -7,71 |

* Виходячи з динаміки ВВП за законом А.Оукена

Як свідчать дані таблиці, в 2000-2001 роках фактичні співвідношення динаміки ВВП та рівня безробіття відповідають теоретично обґрунтованим розрахункам.

За допомогою полінома третього ступеню були описані співвідношення темпів приросту ВВП і темпів зміни рівня безробіття за вказаний період. Якщо, у найближчі роки буде забезпечено зростання ВВП на рівні 2001 року, то рівень безробіття зменшиться до нормальних для України 4-5%. Щорічний приріст ВВП приблизно на рівні 3% у майбутньому утримує безробіття на постійному рівні.

Література

1. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
2. *Okun A.M.* Potential GNP: Its Measurement and Significance // Proceeding of the Business and Economics Statistics Section, American Statistical Association, 1962. – 230 р.
3. Праця України 2001: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: №6-2-7/160 від 29.07.2002 р.

Безтелесна Л. І.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ У ПРОЦЕСІ НАБУТТЯ ПРАВ ВЛАСНОСТІ

Визначено, що головним у процесі регулювання зайнятості є попередження виникнення безробіття. Наразі у державній політиці домінують процеси щодо його ліквідації. Звернено увагу на післяприватизаційні процеси. Наголошено, що саме продаж майнових прав або їх набуття загострює ситуацію на ринку праці. Вказано на необхідності координуючої ролі держави у соціально-економічній політиці.

Головною причиною (та проблемою) втручання держави в процеси регулювання соціально-економічного розвитку є необхідність дотримання загальної ринкової рівноваги, оскільки проблема рівноваги має універсальний характер і її необхідно ставити стосовно всіх форм порядку, головним завданням. Це створення правил ринкової поведінки, які б враховували соціальні цінності, ставили колективні інтереси попереду особистих, а головним інструментом такого втручання має бути система регулювання соціально-економічних процесів, що забезпечує ефективне використання цих правил в інтересах більшості.

Держава в особі свого уряду цілеспрямовано впливає на розвиток ринку праці, прагнучи забезпечити не максимальні високі темпи виробництва чи зростання валового внутрішнього продукту, а добробут максимального кола громадян. У системі пріоритетів сучасної соціально-економічної стратегії держави забезпеченню повної зайнятості належить чинне місце. З ціллю реалізації обраної стратегії уряд вдається до активної та пасивної політики ринку праці.

Дослідженню реалізації державної політики регулювання ринку праці присвячені наукові праці С.Бандура, Е.Лібанової, В.Савченка, Д.Богині, М.Долішнього, В.Петюха та ін.

Однак, з огляду на функціонування ринку праці на теперішній час, низка проблем, пов'язаних із його функціонуванням та реалізації процесів роздержавлення та приватизації, потребує більш глибокого вивчення і висвітлення в економічній літературі. Зусилля науковців сконцентровані на висвітленні доцільності реалізації активних і пасивних методів підтримки ринку праці, які здебільше реалізуються державною службою зайнятості і стосуються безпосередньо ліквідації вже існуючого безробіття, а не розробки запобіжних заходів щодо попередження його виникнення.

Прийняття та реалізація Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та формування Фонду сприяло появі конструктивної взаємодії різних соціальних груп, що займають протилежні позиції, скороченню державного патерналізму. Запровадження управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на засадах соціального партнерства дало можливість: зняти з роботодавців значні фінансові витрати на виплату середньої заробітної плати за 2 та 3 місяці пошуку роботи при звільненні працівника за скороченням; виділити значні кошти на дотування робочих місць; зрушити з мертвої точки систему часткового безробіття; при рості числа безробітних скоротити розмір страхових внесків для роботодавців; збільшити величину мінімальної допомоги по безробіттю, та сприяло зростанню мотивації працівників до стандартної зайнятості. Разом з тим суттєво розширилися об-

сяги професійного навчання безробітних та рівень охоплення незайнятих громадян профорієнтаційними послугами із 52,3 тис. чол. та 27% (від зареєстрованих у службі зайнятості) у 1994 р. до 163,2 тис. чол. та 72,4 % у 2002 р. Реалізація усіх заходів знайшла своє відображення на стані ринку праці у 2002 році. Він став значно стабільнішим у порівнянні з минулими роками. Рівень зареєстрованого безробіття коливався в межах 3,6-3,9 %, а за методологією МОП знизився із 11% на початку року до 9,8% у 3 кварталі. На ринку праці з'явилася позитивна тенденція щодо зростання потреби підприємств у працівниках. Якщо на початок 2002 р. кількість вільних робочих місць та вакантних посад, зареєстрованих у службі зайнятості, становила 96,9 тисяч, то на 1.01.2003 р. – 123,9 тисяч. Наслідком зростання попиту на робочу силу стало покращення показника навантаження на одне вільне робоче місце. Якщо станом на 1.01.2002 р. на 1 вакантне місце претендувало 11 зареєстрованих безробітних, то на 1.01.2003 – 9 осіб. Проте напруга на регіональних ринках праці залишається достатньо високою – в Рівненській та Тернопільській областях цей показник складає на кінець року 33 особи, в Івано-Франківській –25, в Херсонській –24. Звісно, що усі реалізовані заходи спряли суттєвому поліпшенню ситуації на ринку праці, але не забезпечили розв'язання проблеми.

Цілком зрозумілою є діяльність державної служби зайнятості щодо безробітного населення, але на нашу думку, механізми державного регулювання зайнятості мають стосуватися не лише розв'язання уже визрілої проблеми, а в першу чергу попередження її виникнення.

З метою докорінної зміни трудових відносин, поліпшення мотивації людей до трудової діяльності у суспільстві було проведено процеси роздержавлення і приватизації. Всього за період з 1992 по 2002 роки змінили форму власності 85382 об'єктів, в тому числі, державну – 23899 і комунальну – 61483 об'єктів. На недержавний сектор економіки сьогодні припадає майже 85% підприємств. Критерій соціальної корисності тої чи іншої форми власності, в тому числі і приватної, - не лише в її обсязі, а перш за все в її економічній ефективності, її корисній роботі для більшості населення. Форма власності визначається шляхом привласнення, а не безпосереднім рівнем усупільнення. В цивілізованому суспільстві будь-яка форма власності, в тому числі і приватна, регулюється, контролюється державою і вводиться у визначені рамки. Цілком очевидно, що реальну загрозу людям сьогодні в Україні представляє не сама по собі приватна власність, яка в необхідних рамках необхідна для динамічного розвитку, а викривлені форми роздержавлення і приватизації національного багатства, що відділяє країну від цивілізованого ринку, незадовільний контроль зі сторони суспільства за діяльністю незалежних власників. Передача засобів виробництва в колективну, змішану власність дозволила забезпечити повільний механізм реформування економіки, її структурної перебудови, спираючись уже на наявний досвід (орендної організації виробництва, акціонування, корпоративні форми) . Але за даними Спеціальної контрольної комісії Верховної Ради України з питань приватизації, чисельність працівників на приватизованих підприємствах скоротилася з 3,6 млн. у 1999 році до 2,6 млн. на кінець 2002 року, тобто було втрачено 29% робочих місць, що ставить під сумнів доцільність проведення приватизації із соціальної точки зору. Хоча згідно Закону України "Про приватизацію державного майна" підприємство, яке приватизується повинно виконати зобов'язання щодо збереження та раціонального використання робочих місць. Але статистичні дані свідчать, що ця норма Закону у реальному житті не завжди виконується.

Безліч трудових колективів, які здійснили процес акціонування, виявилися не готові бути власниками і вести товарно-ринкове життя, вступати в жорстку конкуренцію, іти на ризик, вкладати доходи перш за все в розвиток виробниц-

тва, вишукувати технічні нововведення, розвивати підприємливість. Практика переконливо доводить, що ефективне функціонування трудових колективів можливе при переході на передові форми господарювання – на оренду, кооперування, акціонування. При цьому потрібний не формальний, а творчий підхід до освоєння цих форм господарювання і створення принципово нових механізмів соціальної мотивації до праці, використання сучасних методів роботи з кадрами. Практика свідчить, що таке коло обов'язків не всім акціонованим підприємствам під силу, що в кінцевому підсумку спричиняє їх незадовільний фінансовий стан та породжує проблему банкрутства, або продаж корпоративних прав на вторинному ринку. Звісно, що згідно Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" можливим є оздоровлення підприємства через санацію. Але, на жаль, інститут санації використовується вкрай рідко. Так, у 2000 р. з 2946 банкрутів жоден не перебував в процесі санації, у 2002 р. (станом на 01.08) з 1131 – в цьому процесі перебувало лише 64 підприємства.

На нашу думку, саме набуття корпоративних прав на вторинному ринку та провадження процедури банкрутства спричиняє зростання безробіття. Одержуючи право власності на володіння корпоративними правами чи набуваючи право власності на майно підприємства банкрута на етапі його ліквідації, власник не несе жодного зобов'язання перед найманими працівниками. Вітчизняне законодавство регулює виключно майновий аспект без врахування соціального. Тому не поодинокими є випадки, коли нові власники звільняють працівників, а виробничі потужності демонтуються, а обладнання реалізується як звичайний металобрухт. Це право є абсолютно законне і спричиняє ліквідацію робочих місць та загострення ситуації на ринку праці. Такі факти мають бути неприпустимими, тому що, держава має здійснювати соціальний захист найманих працівників. Вона повинна регулювати процес укладання договорів щодо придбання чи продажу корпоративних та майнових прав, які набуті чи на вторинному ринку, чи в процесі ліквідації підприємства банкрута з обов'язковим врахуванням проблем зайнятості найманих працівників. На нашу думку, це право має бути делеговане службі зайнятості, яка зобов'язана відстоювати інтереси як найманих працівників, так і держави. Роль служби зайнятості повинна зводитися не лише до ліквідації проблем безробіття, а і до попередження процесу вивільнення робочої сили та прогнозування цих процесів.

У країнах із соціально-ринковою економікою цю функцію виконують профспілки. Саме під їх тиском можливим є відчуження власності корпоративних прав за умови, коли вони спричиняють погіршення соціальної ситуації на ринку праці. В умовах України делегування профспілкам такого обов'язку призведе виключно до збереження надлишкової та неефективної зайнятості.

На наше переконання, роль держави у регулюванні зайнятості є визначальною і має відобразитися у її активній позиції. Держава покликана виконувати координуючу, організуючу роль у регулюванні процесів не лише зайнятості, але і функціонування та розвитку соціально-економічного життя, тому що за потенціалом держава як суб'єкт соціально-економічної політики переважає можливості інших суб'єктів цього процесу.

Белоусова Л. И., Горбачева Н. Н.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ

В статье представлены направления участия отраслей производственной инфраструктуры в процессе создания рабочих мест в условиях рыночной трансформации. Рассмотрены тенденции на рынке труда в инфраструктуре с учетом расширения сфер занятости и роста доходов.

Мировой опыт позволяет дать ответ на сложный вопрос о взаимодействии экономических отношений с социальным развитием. Социальное развитие в своей основе нельзя противопоставлять утверждению в экономике регулируемых со стороны государства рыночных механизмов. Именно они при разумном применении создают материальную базу и некоторые важные социальные и социально-психологические условия для расширения производства ресурсов, направляемых на социальные цели, и для рационализации их использования. Современная социально-экономическая ситуация в стране диктует необходимость повышения эффективности социальной политики, концентрации усилий на решении наиболее острых проблем, совершенствования механизмов реализации социальной политики и, как следствие этих мероприятий, обеспечение институтов экономики соответствующей инфраструктурой.

Анализ последних достижений и публикаций, в которых рассматривается решение данной проблемы и изучение отечественного опыта, показали, что реализация технических новшеств осуществляется, как правило, в основном производстве. Отношением к производственной инфраструктуре предприятий, как второстепенному подразделению, является наличие на большинстве предприятий Украины устаревших структур производства.

За многие годы предшествующего периода развития в мировой практике сложился подход, выражавшийся в активной роли государства, в повышении качественного уровня инфраструктурного обеспечения как в целом государства, так и отдельных его территориальных образований. Между тем, реальная действительность большинства стран Европы последних лет свидетельствует, что ряд правительств, столкнувшись с необходимостью урезать бюджет, в первую очередь идет на резкое сокращение затрат на инфраструктуру, даже при стремлении сдержать рост безработицы. В частности, капиталовложения в инфраструктуру в первые годы реформ в большинстве стран бывшего СЭВ и СССР резко упали. И хотя это падение замедлялось по мере стабилизации экономики и восстановления бюджетного равновесия, реально-го роста здесь не наблюдается. С началом роста затрат на такие сферы, как, например, здравоохранение и пенсионное обеспечение, остается мало места для государственных капиталовложений в инфраструктуру. За такое безразличие, по оценкам экономистов Всемирного банка, инфраструктура стран с переходной экономикой (без учета системы телекоммуникаций) потребует в следующее десятилетие в качестве инвестиций по меньшей мере 500 млрд. долл.

Нерешенной ранее частью общей проблемы в недалеком прошлом в практике хозяйствования была недооценка роли инфраструктуры, во-первых, как науки, во-вторых, как метода ведения хозяйства, в-третьих, как объективного вида деятельности, обеспечивающего общие условия функционирования хозяйствующих элементов в рамках соответствующей экономической

системы, в-четвертых, как элемента способствующего удовлетворению спроса на предоставление перспективных услуг. Большинство руководителей центральных плановых органов, предприятий и организаций, воспитанных в условиях централизованного распределения, командно-административных методов управления хозяйством, практически не учитывало данные аспекты, недооценивало роль инфраструктуры в решении хозяйственных задач и, как результат, не уделяло формированию и развитию инфраструктуры соответствующего внимания.

Инфраструктура является интегральным элементом производительных сил, включающий вспомогательные дополнительные отрасли, виды производств или виды деятельности, обслуживающие непосредственно основное производство (производственная инфраструктура), а также такие отрасли и подотрасли непродуцированной сферы, которые косвенно связаны с процессом производства и выполняют многочисленные функции обслуживания всего процесса хозяйствования.

Сущность инфраструктуры определяется как комплекс специфических трудовых процессов по производству услуг, обеспечивающих обмен деятельностью в общественном производстве и жизни человека.

Инвестиции в инфраструктуру и ее перестройка – занятия дорогие, и за них приходится платить, хотя в настоящее время это уже не создает таких проблем, как раньше, по крайней мере, их просто стало меньше. Готовы ли страны Восточной Европы и СНГ к более решительным шагам в этом направлении? Это может произойти, если изменится их отношение к данной проблеме, ведь подход к инфраструктуре во многих странах (включая страны с переходной экономикой) в основном все еще находится в плену устаревших представлений

Термин «экономический метаболизм» аналогичен метаболизму живых организмов, при котором наблюдается обмен веществом, энергией и информацией. В экономических системах их аналогами являются услуги, рабочая сила и т.д.

Рост доходов лиц, занятых в производстве услуг происходит параллельно с увеличением доходов занятых в сфере товарного производства и, главное, - возрастание затрат труда в отраслях инфраструктуры объективно должно вести к повышению доли доходов функционеров данной сферы. Часть из всей совокупности отраслей инфраструктуры может существовать в условиях жесткой рыночной конкуренции, другая же – объективно является «естественной монополией» и подпадает под государственную опеку – регулирование на федеральном или региональном уровне. Причины здесь разнообразные: невозможность дублирования, высокие капитальные вложения в развитие и функционирование инфраструктурного элемента, запрет дублирования данного вида деятельности на уровне предпринимательской инициативы по причине государственных интересов, государственная монополия на деятельность. Мировая практика знает примеры активного вмешательства государства в функционирование отраслей инфраструктуры из-за их низкой доходности и высокой доли основного капитала в структуре доходов (послевоенная национализация в Западной Европе).

Стратегия ориентации на потребителя предполагает в конечном счете, что персонал фирмы – предприятия, находящийся в контакте с клиентом, будет призван решать следующие задачи:

все свои знания и умения ставить на службу предприятия, способствуя достижению целей предприятия;

услуга потребителю уже не рассматривается просто как функциональная обязанность, для всех служащих она становится внутренней необходимостью и естественным образом действий;

опыт и талант служащих оказываются основным инструментом стратегии ориентации на потребности индивида;
организационная гибкость и эффективные системы мотивации являются необходимым базовым элементом этой стратегии.

Выводами из вышесказанного является следующее:

Удельный вес первичных отраслей в экономике должен неуклонно снижаться, а удельный вес третичных – возрастать. Исходя из этого уменьшается и численность лиц, привлекаемых в производство, а количество занятых в сфере услуг – резко возрастает. Увеличится и число людей занятых управлением.

Государство должно последовать примеру Кореи и большинства стран Юго-Восточной Азии, где правительства обычно с крайней неохотой идущие на увеличение государственного сектора, потратили миллиарды долларов на развитие инфраструктуры, стимулируя отрасли огромными государственными заказами, расширяя рынок труда.

Следующим требованием, предъявляемым к деятельности производственной инфраструктуры в условиях рынка, является сочетание опыта в организации внутрихозяйственной деятельности с поиском новых решений в управлении эффективностью использования основных элементов производственного процесса.

Важным требованием является также необходимость создания и поддержания на достаточном уровне резервов производственных мощностей, трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Система стимулирования труда в производственной инфраструктуре должна быть нацелена не на промежуточные, а на конечные результаты. Весь хозяйственный механизм производственной инфраструктуры должен быть ориентирован на обеспечение стабильности ее экономического благополучия, как гаранта устойчивого рынка труда.

Литература

1. *Кантор Е.Л.* Экономика предприятия: Серия учебники для вузов. – СПб: Питер, 2002. – 352 с.
2. *Кураковский В.И.* Организация эффективной системы управления предприятием // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2002. - №5(51). – С.122-127.
3. *Федько В.П., Федько Н.Г.* Инфраструктура товарного рынка // серия «Учебники, учебные пособия». Ростов н/Д: Феникс, 2000 – 512 с.

УДК 331.5

Биконя С. Ф.

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Висвітлюються аспекти наявної системи інституцій в суспільстві, які впливають на реформування ринку праці і створення умов для економічного зростання і конкурентоспроможності країни.

Напрями поглиблення досліджень економічних процесів повинні відбуватися в органічній єдності економічного і соціального. Особливості перехідного стану країн, які знаходяться у різних точках розвитку полягає у тому, що в од-

них випадках (насамперед це стосується розвинених країн) проблема знаходиться у необхідності еволюції окремих інститутів, або блоків інститутів, оскільки базова інституційна система вже сформована, в інших – як, наприклад, в Україні, – лише йде процес становлення такої базової основи, що значно ускладнює як цілі соціально-економічного розвитку, так і можливості їх реалізації. При цьому будь-які існуючі інститути є результатом процесів, що відбувалися в минулому, тому вони “пристосовані до обставин минулого і не знаходяться у повній згоді з вимогами дійсного часу” [1, с. 202]. Отже, навіть у розвинених країнах Заходу сформована система інститутів не завжди знаходиться у повній відповідності до вимог часу і потребує постійних змін.

В Україні упродовж 90-х років ХХ ст. були запроваджені інституціональні зміни, прийняті необхідні закони і сформована певна кількість інститутів для їх реалізації і впливу на трудовий потенціал суспільства. Позитивним в інституційних перетвореннях у сфері праці і зайнятості населення, можна вважати:

- появу принципово нових сфер, видів діяльності та форм трудової активності населення, розвиток і диверсифікацію структури підприємництва;
- формування нової структури і джерел доходів;
- виникнення нового сектора економіки на основі правового і реального оформлення інституту приватної власності;
- укладання нових засад соціально-трудових відносин;
- розробку і впровадження нової системи соціального захисту населення;
- організація Державної служби зайнятості і створення Державного фонду сприяння зайнятості населення;

Останні дослідження і публікації свідчать, що серед вчених, викладачів, політиків проблема розвитку ринку праці і зайнятості залишається однією з гострих і актуальних. Серед авторів слід виділити Богиню Д.П., Герасимчука В.І., Данюка В.М., Зайцева Ю.К., Колота А.М., Кулікова Г.Т., Лагутіна В.Д., Мандибуру В.О., (див. 2–5).

Аналіз опублікованих робіт дозволяє визначити основні висновки публікацій з даної проблеми. Автори відверто визнають те, що проведені інституціональні перетворення відчутних результатів не дали, ринок праці залишається малоефективним, створені інститути слабо виконують функції мотивації і не стимулюють економічного зростання. Та важливими завданнями сьогодні, на думку авторів, є продовження подальшого реформування ринку праці, подолання бідності, динамічного підвищення рівня життя громадян, збереження наявного людського потенціалу країни, соціального захисту людей.

На думку автора в статтях залишаються недостатньо вивченими проблеми взаємодії та взаємозв'язку інституцій, інститутів та зайнятості населення, трудового потенціалу і ринку праці. При цьому найважливіші макроекономічні проблеми, наприклад, безробіття і бідність, наявність середнього класу і соціальний захист дедалі частіше в дослідженнях пояснюються інституційними чинниками.

Сьогодні в час глобалізації світових господарських зв'язків, переходу країн від індустріальної до постіндустріальної та інформаційної епохи все гостріше постає проблема конкуренції, яка в економічній сфері набуває різноманітних соціальних форм. Соціальна конкуренція перш за все залежить від структури економічної системи і різних форм забезпечення господарського порядку, по-друге, конкуренція втягує в свою орбіту, безпосередньо чи опосередковано, усіх членів суспільства.

Соціальна конкуренція забезпечує економічну активність найважливішого суб'єкта економічних відносин – найманого працівника. Закон зростання потреб наповнюється новим змістом, крім зростаючої кількості та різноманітності забезпечення людини матеріальними благами їй ще хочеться змін у суспільс-

тві, у своєму суспільному статусі, в собі. З іншого боку, суспільство та економіка намагаються змінити саму людину. Така взаємодія у трикутнику: людина – суспільство – економіка вимагає від людини еволюційних змін, безпосередньо включає проходження її через соціальну конкуренцію. В реальності це означає, що людина бореться проти таких суспільних інституцій, як: масовізації особистості, наростання диктату колективізму, за право володіти, розпоряджатися, найбільш ефективно використовувати майнову і інтелектуальну власність, за повагу і довіру, за визнання і підвищення свого соціального статусу, за право на участь у прийнятті рішень, нарешті за трансформацію своєї ментальності. Все це відбувається через конкуренцію і з такими інституціями, як: держава, підприємства, капітал і громадяни. Фактично соціальна конкуренція за умов дотримання вироблених усіма інституціями правил гри, може забезпечити таку взаємодію соціальних інтересів і дій самих інституцій, що створить необхідну соціальну базу для забезпечення успіху у внутрішній і зовнішній економіці і політиці.

Інституційна теорія розглядає дію людського фактору, його трудової поведінки на нескінченний процес змін, на розвиток крізь ендогенні і екзогенні чинники. Згідно з цією теорією людина схильна діяти на основі самопідтримуючих соціокультурних норм (звичок, стереотипів) та загальноприйнятої практики – різноманітних “рутин”. Вони фактично складають ту частину менталітету будь-якого народу, який досить сильно впливає на економічну і взагалі суспільну поведінку людей.

Інституціоналісти довели, що названі неформальні інститути формують зв'язки між людьми і, з одного боку, роблять зрозумілою поведінку людей, наприклад, у виборі професії, місця роботи, а з іншого – обмежують трудову активність. Загальноприйняті звичні стереотипи та норми поведінки, що укорінилися в індивідуальній та суспільній свідомості, які складають найміцніше ядро системи неформальних інститутів, повільно, з натугою піддаються змінам. Неформальні норми та правила при всіх змінах навколишнього середовища змінюються еволюційно, по мірі формування альтернативних моделей поведінки організацій та індивідів у відповідності з новим сприйняттям ними власних інтересів, потреб, цілей.

В цьому аспекті на реформування ринку праці в Україні значний вплив має чинник дії неформальних інститутів. Наприклад, в умовах довготривалого безробіття, невизначеності економічної політики і сталих прогресивних змін в економіці працездатне населення працевлаштовується, використовуючи “власні зв'язки”, корупцію службовців, родинні стосунки тощо. Особливо це спостерігається при працевлаштуванні на ті місця, які є престижними, де існує “перевиробництво” фахівців, де наявність робочого місця залежить не від економічного обґрунтування його необхідності чи потреб діяльності організації, а від керівництва. Власно кажучи менталітет допомагає за таких умов пристосовуватися і виживати частині активного населення. Менталітет, маючи соціокультурну природу, може змінюватися і стати активною рушійною силою суспільних перетворень тільки за цілеспрямованої дієвої соціокультурної політики. Тільки конкретні, результативні, постійні дії з боку всіх гілок влади вплинуть на зміни в психіці, свідомості і поведінці людини.

Інституційними чинниками, які безпосередньо мають відношення до створення ринку праці в Україні можна віднести: очікування і довіру. Кожна людина в активному періоді свого життя свідомо підтримує свої бажання, наміри, мету, соціальну значимість очікуванням того часу, який дозволить їй їх реалізувати. На ринку праці тисячі таких людей чекають можливості працевлаштуватися, а з іншого боку не менш обнадійливі очікування спостерігаються у роботодавців. Задоволення очікувань настає в разі взаємних порозумінь і домо-

вленостей. Тобто очікування як вольову властивість людей вирішує суворий суддя – ринок. Якщо взяти статистику державної служби зайнятості України, то у 2002 р. очікували отримати роботу 46,4 тис. випускників вищих навчальних закладів та 47,1 тис випускників професійно-технічних навчальних закладів [6]. Крім того, велика кількість випускників після закінчення навчання працевлаштовуються не за фахом. Про які очікування на працевлаштування і забезпечення власного майбутнього можна говорити, якщо з 360 тис. щорічних випускників вузів лише половина отримує направлення на роботу. За словами В.Литвина існують цілі факультети, що готують спеціалістів для віртуальних потреб [7]. У зв'язку з цим виникає проблема довіри як самих абітурієнтів до вищого навчального закладу, так і випускників до держави, яка пропонує їм, або відмовляє в очікуванні працевлаштування.

Таким чином ми бачимо, що реформування ринку праці в Україні, створення соціальної конкуренції наштовхується на такі впливові чинники як неформальні інституції. Їх дія особливо суттєва на рівні конкуренції серед фізичних осіб, що проявляється в галузі отримання певної фахової освіти, професії, кваліфікації, а також у певних її економічних і соціальних формах: за місце роботи, за рівень оплати праці, за посаду, за умови праці, за статус в колективі тощо. А на рівні підприємницьких структур – за отримання кращих фахівців, за статус підприємства, або фірми на ринку, за право розробки і реалізації престижних проектів, за статус підприємця у суспільстві.

За умов існуючої суспільної системи в Україні успіхи в реформуванні ринку праці можливі у випадку ліквідації розриву між людським капіталом і людським потенціалом, між дією формальних і неформальних інституцій, між декларованою і реальною соціальною конкуренцією.

Література

1. *Веблен Т.* Теория праздного класса: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1984. – 408 с.
2. *Герасимчук В.І.* Проблеми трансформації зайнятості і розвиток ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К.: Видавництво ТОВ "Принтекспрес", 2001. – 503 с.
3. *Зайцев Ю.К.* Система, парадигма та аналіз соціального ринкового господарства. – Чернівці: Золоті литаври, 2000. – 288 с.
4. *Лагутін В.Д.* Людина і економіка: Соціоекономіка: Навчальний посібник. - К.: Просвіта, 1996. – 336 с.
5. *Мандибура В.О.* Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання. – К.: Парламентське видавництво, 1998.
6. *Савченко В.* Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 23.
7. *Литвин В.* Українська культура й освіта в контексті суспільних трансформацій // Урядовий кур'єр. – 2002. – № 175. – С. 5.

Бичікова Л. А.

**СУЧАСНИЙ СТАН ЗБАЛАНСОВАНOSTІ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ**

В статті обґрунтовано об'єктивну необхідність збалансування територіальних ринків праці України на основі аналізу тенденцій їх сучасного розвитку. Автором виявлено групи факторів для оцінки співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, що дозволило визначити причини кількісних та якісних розбіжностей при характеристиці особливостей функціонування регіональних ринків праці.

Виявлення та оцінка сучасних тенденцій збалансованості територіальних ринків праці є невід'ємною передумовою їх ефективного регулювання, визначення можливостей її досягнення, шляхів та напрямів забезпечення соціальних пріоритетів, а звідси і успішної реалізації регіональної соціально-економічної політики.

Дослідженню окремих аспектів проблеми збалансованості національного ринку праці присвячені наукові праці багатьох українських вчених. При цьому сама збалансованість розглядається і оцінюється з різних методологічних підходів – як співвідношення попиту і пропозиції або ринкової кон'юнктури вона розглядається в роботах Бандура С.І., Заєць Т.А., як результат узгодження робочих місць і наявної робочої сили – Родіна А.І., Мельника С.В., як стан рівноваги – Шевченко І.Б., Лисогор Л.С. Зокрема, ми притримуємося точки зору, що важливим методологічним і методичним аспектом дослідження вказаної проблеми є застосування факторної соціально-економічної оцінки. Такий підхід передбачає необхідність визначення і систематизації основних чинників, які впливають на спрямованість розвитку і стан збалансованості територіального ринку праці, дають можливість обґрунтувати можливості наближення до такого стану. Оскільки спектр чинників досить широкий, вважаємо за доцільне зупинитись на оцінці впливу основної групи факторів за сферою дії, де виділимо демографічні; фінансово-економічні; соціально-економічні і організаційно-економічні чинники.

На меті нашої статті є оцінка сучасних тенденцій збалансованості територіальних ринків праці та визначення їх соціальних наслідків.

Формування пропозиції робочої сили в значній мірі базується на відтворенні трудового потенціалу суспільства, яке, в свою чергу має в якості основних аспектів – демографічні. Демографічна основа відтворення трудових ресурсів і, в кінцевому підсумку, пропозиції робочої сили на ринку праці, включає компоненти, що впливають на ситуацію по-різному й у різний час.

В даний час Україна переживає демографічну кризу. Починаючи з 1991 року смертність в країні перевищувала народжуваність. Якщо у 1990 р. природний приріст населення складав +27,2 тис. осіб, у 1995 р. (-299,7 тис. осіб), то у 2000 р. – (-373 тис. осіб), у 2001 р. – (-369,5 тис. осіб) [1, с.351]. Відбулося і скорочення загальної чисельності населення – з 51,7 млн. осіб у 1995 р. до 48,4 млн. осіб у 2001 р. (за даними перепису населення 2001 р.).

Слід також відзначити, що демографічна ситуація впродовж останніх років характеризувалась значною нестабільністю. Після збільшення загального коефіцієнта народжуваності (до 15,0 ‰) за рахунок "демографічної хвилі" і загального підйому соціального самопочуття народу у 1985 – 1987 роки почалось швидке її скорочення – до 9,6 ‰ у 1995 р. і 7,8 ‰ – у 2000 р.

Вплив смертності на збалансованість ринку праці також є очевидним. По-перше, зростання смертності населення працездатного віку безпосередньо скорочує чисельність робочої сили, відповідно – її пропозиції. По-друге, рівень смертності є однією з характеристик якості робочої сили з огляду на стан здоров'я. У 1986 – 1987 роках смертність була найнижчою у зв'язку з деяким зменшенням пияцтва (“сухий закон”) і високим “тонусом” соціального настрою людей, при більш-менш задовільному стані системи охорони здоров'я. Надалі загальний коефіцієнт смертності збільшився з 12,1⁰/₁₀₀ до 15,4⁰/₁₀₀ у 1995 році, після чого значення цього показника стабілізувалось і впродовж 1995 – 2001 рр. коливалось в межах 14,9 – 15,2⁰/₁₀₀. Середня очікувана тривалість життя чоловіків зменшилася за 1986 – 2000 роки з 64,2 приблизно до 62,4 років, у жінок – з 74,2 до 73,6 років.

Зрозуміло, що найбільш прямий і очевидний вплив на ринок праці і його збалансованість демографічна ситуація чинить через чисельність населення в працездатному віці. За станом на 1.01.2001р. цей показник становив 28,3 млн. осіб або 57,2% до всього населення [2, с.321]. Разом з тим відбулася трансформація вікової структури населення, зокрема, зростання питомої ваги осіб старших вікових груп (постаріння населення). Таке становище призводить до підвищення державних витрат на соціальне забезпечення пенсіонерів. Якщо одночасно не зростає чисельність платників податків (осіб працездатного віку), виникає податковий тиск. Високі податки знижують мотивацію до праці, її продуктивність, що негативно відображається на рівні життя населення.

Міграційна ситуація в Україні і її зміни в цілому впливають на ринок праці досить помірковано. Міграційне сальдо чисельності населення України є від'ємним і стало в 2002 р. (-31,8) тис. осіб [5, с.76].

Вплив міграції на збалансованість ринку праці виявляється на мезорівні більш відчутно, ніж на макрорівні, її вплив є неоднозначним. В принципі, відтік населення з великих міст (внутрішня міграція) є одним із чинників, що знижують напруженість ситуації на ринку праці в місцях вибуття. В той же час вплив мігрантів може розглядатися як чинник дестабілізації ринку праці. Що стосується зовнішньої міграції, то необхідно зауважити, що мігранти – здебільшого особи з високим професійно-кваліфікаційним і освітнім рівнем. Таким чином зовнішні міграційні процеси спричиняють порушення якісної сполученості робочих місць і кадрів в регіонах.

Основними наслідками демографічної ситуації, що склалась в Україні є наступні. Згідно з прогнозами науковців РПВС України НАН України депопуляція продовжиться протягом 8-9 років, після чого за оптимістичним варіантом відбудеться злам негативної тенденції динаміки чисельності населення. У 2011 р. чисельність населення вірогідно досягне показника 49,8 млн. осіб, що відбудеться завдяки міграційним процесам. За песимістичним варіантом зменшення чисельності населення триватиме до кінця прогнозного періоду і у 2011 р. становитиме 44,8 млн. осіб [3, с. 10]. У більш віддаленій перспективі очікується кількісне скорочення трудового потенціалу України, оскільки чисельність контингентів осіб, що виходять за межі працездатного віку, значно перевищить чисельність на ринку праці молоді, яка виходить на ринок праці.

Важливу роль у формуванні пропозиції робочої сили регіону має нереалізований трудовий потенціал. В Україні склалися три регіони з різними за масштабами резервами трудових ресурсів, що можуть пред'являти попит на робочі місця за певних умов. До першої групи регіонів входять: Київська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська, Чернігівська, Житомирська, Вінницька, Черкаська та Хмельницька області, в яких потенційні резерви робочої сили коливаються від 17% загальної чисельності трудових ресурсів (у Київській області) до 25% - в Хмельницькій. До другої групи регіонів належать Миколаївська, За-

порізька, Донецька, Луганська, Дніпропетровська, Волинська, Тернопільська, Рівненська, Харківська та Херсонська області, де потенційні резерви робочої сили становлять 25-29 % загальної чисельності. Третя група регіонів охоплює області з надзвичайною часткою незайнятих в економіці. До її складу входять Львівська, Одеська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська області і Автономна республіка Крим. Даний контингент складає тут 31-41 % загальної чисельності економічно активного населення [4, с.88].

Однією з основних груп чинників, що впливають на збалансованість ринку праці через вплив на попит робочої сили, є фінансово-економічні. Формування сучасної фінансової системи супроводжувалось цілою низкою помилок, зловживань і негативних процесів, які безпосередньо відбилися на рівні виробництва і збалансованості ринку праці. Певним її індикатором є рівень інфляції, який з 1991 р. по теперішній час мав різні коливання. Так, у 1991 р. індекс інфляції склав порівняно з попереднім роком 3,9 рази, у 1992 р. – 21 раз. З 2000 р. в Україні було відзначено зростання інфляції більш ніж у 1,25 рази, а у 2001 р. – понад 1,06 рази. У 2002 р. відбулася дефляція у 0,6 %. Разом з тим, у 2000 – 2001 рр. в Україні спостерігались найвищі темпи приросту ВВП (відповідно 6 і 9 %). У 2002р. на тлі дефляційних процесів відбулося уповільнення темпів зростання даного макропоказника – близько 4%, а рівень безробіття на повному ринку праці скоротився на 0,6 відсоткового пункту і склав 11,1 %.

В Україні в даний час процеси безробіття та інфляції протікають як би в різних площинах і майже не корелюють один з одним. Тому цілком реальна розробка і проведення антикризової політики, що сполучить цілі одночасного досягнення низьких рівнів безробіття (високого рівня збалансованості ринку праці) і інфляції.

Відповідний вплив чинить на збалансованість територіального ринку праці і діюча форма оподаткування. Непосильні податки, які лягають тягарем на підприємства, практична відсутність державної підтримки, змушують керівників вдаватися до скорочення робочих місць і вивільнення працівників. В результаті зростає пропозиція робочої сили на фоні зниження її попиту. Так, у 2001 р. 97,1 підприємство із кожних 100 не мали вакансій. У Волинській, Запорізькій, Київській, Кіровоградській, Хмельницькій областях – кількість новостворених робочих місць навіть скоротилась порівняно з попереднім періодом. До того ж, за даними експертів, якісні характеристики даних робочих місць не відповідають потребам і бажанням претендентів на них.

Наступною групою чинників збалансованості ринку праці можна вважати структурні, які активно впливають на рівень попиту і пропозиції робочої сили. Перерозподіл попиту на робочу силу з відносно відсталих галузей, із підприємств, попит на продукцію яких стабілізувався або знижується, на користь пріоритетних галузей, технологічно передових підприємств соціальної сфери є одним з індикаторів сталого розвитку економіки. На відміну від передових країн світу, для України впродовж останніх 10 років була характерна протилежна тенденція: зрушення, що відбулися у 1992-2001 рр., більшою мірою свідчить про негативну перебудову структури зайнятості.

За цей період значно скоротилась чисельність працюючих в інформаційно-обчислювальному обслуговуванні, втратили кадри і наукомісткі і соціально орієнтовані галузі промисловості. Натомість, збільшилася чисельність зайнятих у більшості галузей видобувної промисловості.

Інвестиційна діяльність суб'єктів господарювання також досить тісно пов'язана з рівнем збалансованості територіального ринку праці. З одного боку, інвестиції є потужним чинником економічного піднесення, а з іншого, - важливим елементом в механізмі створення ефективних робочих місць. Відповідно до даних державної статистики, інвестиції в основний капітал в Україні у

2001 р. склали 30,4 % від рівня 1990 року (спад на 69,6 %). З проведеної нами оцінки динаміки капіталовкладень можна зробити висновки, що ситуація в інвестиційній сфері чинить знижуючий вплив на рівень зайнятості в період кризи і “закладає” основу майбутніх проблем дефіциту робочих місць у період після кризового росту.

Вагомий вплив на збалансованість попиту і пропозиції робочої сили чинить оплата праці. Ціна робочої сили є гнучкою і вільно змінюється у відповідності до рівня збалансованості, підтримуючи стан рівноваги, що впливає з дії економічного Закону попиту і пропозиції.

Проведені нами дослідження показують, що частка оплати праці найманих працівників у ВВП у 1998-2000 р. знизилась в Україні із 47,2 % до 40 % при одночасному зростанні прибутку підприємств, у першу чергу великих компаній і фінансово-промислових груп.

Номінальна середньомісячна заробітна плата, нарахована на одного штатного працівника у 2002 р. порівняно з 2001р. зросла на 36,2 % і складала 370,33 грн. Разом з тим зберігається значна диференціація середнього рівня заробітної плати серед регіонів. Співвідношення максимального її розміру у м. Києві (678 грн.) та мінімального у Тернопільській області (259 грн.) складало 2,6 рази. Середній розмір заробітної плати працівників Волинської та Хмельницької областей був майже на третину нижчим за середній рівень по країні.

У 2002 р. збереглась тенденція до зменшення загальної суми заборгованості і виплати заробітної плати. Темпи її погашення порівняно з 1 січня 2002 р. склали 3,8 %, або 95,3 млн. грн. Станом на 1 грудня 2002 р. сума невиплаченої заробітної плати становила 2389,0 млн. грн., що на 20,3 %, або на 607,7 млн. грн. менше, ніж на початок грудня 2001р.

Обсяги заборгованості зменшились у більшості областей, а найбільш у Закарпатській (на 18,1 %), Харківській (на 8,3 %), Полтавській (на 5,6 %), Запорізькій (на 5 %) областях та м. Сімферополі (на 5,4 %). Поряд з цим мало місце і зростання суми боргу у тернопільській, Вінницькій, Житомирській, Київській, Луганській та Львівській областях і Автономній Республіці Крим (від 1,0 до 3,3 %).

Викладене вище дає підстави для висновку, що відносний рівень ціни праці в економіці України і її регіонів був і залишається вкрай низьким.

Перелік проаналізованих нами процесів і чинників збалансованості ринку праці не є вичерпним. Постійно з'являються нові тенденції, потенційно здатні вплинути на співвідношення пропозиції робочої сили і попиту на неї.

Збереження ж кількісних і якісних розбіжностей між попитом і пропозицією робочої сили на регіональних ринках праці можна пояснити кількома причинами.

По-перше, створення нових робочих місць потребує значних інвестицій. Через триваючу кризу, скорочення ВВП, інфляційні процеси і зменшення обсягів державних інвестицій, за одночасної відсутності розвиненого фондового ринку і сприятливого інвестиційного клімату в економіці регіонів основні виробничі фонди на більшості підприємств досягли такого рівня фізичного і морального зносу, що їх подальше використання стає нераціональним. Одночасно з руйнацією механізму фінансування ефективних і створення нових робочих місць, це становить досить серйозні перепони на шляху створення конкурентоспроможної економіки.

По-друге, відносно низький рівень конкурентоспроможності продукції вітчизняних виробників на зовнішньому і внутрішньому ринках та висока її собівартість внаслідок використання морально застарілого обладнання і устаткування, енерго- і матеріаломістких технологій не дають можливості накопичити необхідні фінансові ресурси для оновлення робочих місць.

По-третє, відсутній дієвий механізм регулювання процесу створення нових, додаткових і збереження діючих ефективних робочих місць, стимулювання і заохочення цього процесу.

Література

1. Статистичний щорічник України 2001. – К.: Державний комітет статистики України, 2002.
2. Статистичний щорічник України 2000. – К.: Державний комітет статистики України, 2002.
3. Продуктивні сили України: прогноз розвитку і розміщення на період до 2010р. – в 2 томах. – том 1. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 219с.
4. Розміщення продуктивних сил України: Навчально-методичний посібник для самост. вивч. диск. / С.І. Дорогунцов, Ю.І. Пітюренко, Я.Б. Олійник та ін. – К.: КНЕУ, 2000. – 363с.
5. Про соціально-економічне становище в Україні за 2002 р.: наук. Аналіт. Зб. – К.: Держкомстат України, 2003. – 94с.

УДК 711:65.04

Борова Г. О.

ФУНКЦІОНУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНО-ГАЛУЗЕВИХ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЇХ ПЕРСПЕКТИВНИХ ФОРМ НА ТЕРИТОРІЇ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Матеріали даної статті висвітлюють тему впровадження кластерних моделей на території Луганської області. Зокрема, аналізується функціонування територіально-галузевих виробничих систем на предмет наявності подібних прогресивних форм співпраці між підприємствами області, описуються проблеми та перспективи розвитку кластерів в Луганському регіоні.

Робота Луганської обласної державної адміністрації спрямована на забезпечення ефективного регіонального розвитку, подолання диспропорцій з урахуванням особливостей окремих територій, їх потенціалу щодо адаптації до ринкових умов господарювання, створення необхідних умов для нормальної життєдіяльності населення.

Безумовно заслуговує підтримки та розвитку як з боку держави, так і місцевих органів влади створення кластерів – територіальних об'єднань комплексів підприємств промислових компаній, дослідницьких центрів, наукових установ, органів державного управління, профспілок, громадських організацій, союзів, груп по інтересах та ін., взаємодоповнюючих один одного, пов'язаних технологічним ланцюжком, які формуються шляхом територіальної консолідації та спеціалізації системи постачальників, основних виробників і споживачів. Такі об'єднання взаємопов'язаних підприємств і організацій у промислових регіонах області повинні підвищити рівень якості та конкурентоспроможності продукції, що виробляється, та послуг, які надаються.

Вивчення світового досвіду кластеризації за дорученням Президента України за підсумками Всеукраїнської наради від 15.07.02 протягом 2003 року організувало Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України.

За дорученням Мінекономіки України та голови облдержадміністрації щодо функціонування територіально-галузевих виробничих систем, була проведена відповідна робота на предмет наявності прогресивних форм співпраці між крупними і малими підприємствами Луганської області.

В процесі аналізу було встановлено, що кластери або їх „подібність” в Луганській області все-таки є. Як приклад:

- в легкій промисловості: одним з механізмів реалізації якісно нових умов господарювання з особливим характером економічних і соціальних зв'язків та виробничих відносин є, створена у галузі легкої промисловості, згідно з Указом Президента України від 20.06.96. № 451 Державна компанія "Луганськлегінвест". До складу компанії входять вісім швейних підприємств, розташованих в різних містах та районах області, ДП "Центр інженерної підготовки виробництва", торгово-виставковий центр "Кохана", ДП "Стиль-Мода". За цей час проведено технічне переоснащення шести діючих підприємств легкої промисловості та створено одне нове швейне виробництво ВАТ "Брянківчанка". Створено 880 нових робочих місць, підготовлено та працевлаштовано понад 1,5 тис. спеціалістів. У теперішній час проводиться робота щодо залучення до складу компанії ще трьох підприємств галузі. Компанія активно просуває на внутрішні та зовнішні ринки високоякісні товари, запроваджує у виробництво нові технології, техніку, новий асортимент, бере участь у всіх виставково-ярмаркових заходах;

- в хімічній і нафтохімічній галузях - на базі Сєверодонецького Державного виробничого підприємства "Азот", Державного науково-дослідницького та проектного інституту хімічних технологій "Хімтехнологія", ТОВ СП "Укрзовніштрейдінвест" та декількох малих підприємств з виробництва і продажу товарів народного споживання (миючі засоби, килими та прилади для ванної, синтетична шкіргалантерея тощо).

- в нафтопереробній галузі – на базі ВАТ "Лінос" (переробник нафти), П І І ТНК Україна "Торговий дім", низки автозаправних та автообслуговуючих станцій. Підприємств з транспортування нафти: "Лисичанське державне управління нафтопроводів" та ВАТ "Лисичанськнафтопродукт";

- в будівельній галузі – у поточному році проведена робота щодо реорганізації будівельних підприємств стосовно їх укрупнення: створені 3 будівельні об'єднання: Луганська інженерно-будівельна корпорація, будівельна компанія „Луганськ” та будівельна корпорація „Східна Брама”, які протягом року виконали значні обсяги робіт на будівництві об'єктів, що введені до дня 65 річниці визволення Луганської області. Розглядається питання щодо доцільності утворення будівельного об'єднання на базі реконструкції ВАТ „Алчевський металургійний комбінат”, яке буде здатне виконувати роботу по впровадженню єдиної технічної та економічної стратегії розвитку підприємства.

Область має можливість створення виробничої системи у сфері переробки промислових відходів, до складу якої можуть увійти підприємства, які мають велику кількість промислових відходів, підприємства з утилізації та переробки вторинних ресурсів, наукові заклади, які розробляють підходи для вирішення даної проблеми, громадські об'єднання з питань захисту охорони навколишнього середовища тощо.

У вугільній галузі існувала державна виробнича система, яка об'єднувала підприємства з видобутку та збагачення вугілля: 8-м ДХК – державних холдингових компаній, ДП "Луганськвуглебудреструктуризація", 22-і вуглезбагачувальні фабрики, ДХК "Луганськвуглепереробка" та понад 200 інших допоміжних підприємств: ремонтно-механічні заводи, вантажно-транспортні підприємства, шахтобудівельні та ремонтнобудівельні підприємства та організації, 6 галузевих науково-дослідних інститутів, спеціальні навчальні центри тощо.

Крім цього, на вугільну галузь працювало понад 50 машинобудівних, хімічних, енерговиробничих постачальних підприємств. У виробничу систему входили підприємства металургійної та коксохімічної промисловості. Вона була основою для створення і функціонування декількох сот підприємств соціа-

льної сфери: лікувальні, профілактичні, оздоровчі, дитячі заклади, будинки культури тощо.

У вугільній галузі працювала більша частка населення 63-х міст і робітничих селищ області. У теперішній час закрита кожна 3-я шахта і галузь потребує розробки державної стратегії її розвитку.

В області створена та діє Асоціація товаровиробників Луганщини „МИ”, основною метою діяльності якої є підтримка місцевих товаровиробників, кооперація великих і малих підприємств-товаровиробників, захист прав місцевих товаровиробників.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що такі виробничі об'єднання, як кластери, а точніше їх „подібність” в області є. Поки важко судити кластери це чи ні, оскільки сьгодні поняття “кластери” законодавчо не визначено, в області відсутній механізм їх створення, методологія регулювання цих відносин і участь в цьому процесі органів виконавської влади.

В листопаді 2003 року в Мінекономіки України були направлені пропозиції щодо розвитку нових виробничих систем, а саме промислових кластерів, інших мережевих виробничих систем :

- розробити та прийняти повноцінну законодавчу базу щодо розвитку і державної підтримки регіональних кластерних структур;

- розробити національну програму підвищення конкурентоспроможності економіки України на базі сучасних виробничих моделей. Акцент зробити, у першу чергу, на розробку регіональних програм де діють поки ще оформлені організаційно гірничо-металургійні, машинотехнічні, будівельні, транскордонні кластери хімічних технологій та ін.;

- проводити організаційну та інформаційну підтримку діючих територіально-галузових та інтеграційних об'єднань; розробити на державному рівні програму з вивчення та пропаганди досвіду їх роботи;

- в умовах глобальної конкуренції виключно важливим є створення національного механізму з регіональними його підрозділами для проведення досліджень, консультацій, обміну досвідом, постійного моніторингу і підтримки створення кластерів інших ефективних виробничих систем у регіонах на основі використання місцевих природних, людських і фінансових ресурсів;

- створити науково-методологічну та нормативну базу для перебудови системи й методики обліку органами державної статистики в напрямку приведення показників розвитку економіки регіонів у відповідність з прийнятими у світовій практиці кількісними і якісними нормативами і параметрами вимірювання; зробити масив статистичних даних придатним для кластерного аналізу, на базі якого лише і можливо ініціювати й підтримувати процеси створення нових виробничих систем;

- організувати систему навчання, підготовки і перепідготовки спеціалістів по створенню і впровадженню нових виробничих систем з урахуванням специфіки, потреб та перспектив розвитку економіки регіонів України, а також для роботи на підприємствах у рамках кластерів особливо орієнтованих на виробництво наукоємної продукції. Ввести до програм підготовки та перепідготовки менеджерів, економістів, юристів спецкурсів по кластерним бізнес технологіям.

Сьогодні керівництво облдержадміністрації розуміє привабливість кластерних моделей для економіки регіону, де їх специфікою повинна стати участь в них підприємницьких структур малого та середнього бізнесу, розвиток яких набув стійку тенденцією до зростання кількості малих підприємств. У 2003 році за 11 місяців приріст по юридичним особам склав 11,6 відс. (за оперативними даними представництва Держкомпідприємництва України в Луганській області) проти прогнозних 3,4 відс. Приріст юридичних осіб у 2004 році, з ура-

хуванням прийнятих Законів України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» та «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності», може скласти від 15 до 17 відс. проти прогнозних 8,1.

На початок 2003 року присутня позитивна тенденція по змінам у галузевій структурі малих підприємств за видами економічної діяльності. Зменшується частка малих підприємств в оптовій та роздрібній торгівлі - 43,0 відс. від загальної кількості (у 2001р. - 46,3 відс.), та зростає у промисловості - 16,4 відс. (у 2001р. - 15,9 відс.) та будівництві - 8,4 відс. (у 2001р. - 8,1 відс.). Підприємці починають відходити від торгово-посередницької діяльності та освоювати виробництво.

Саме на цьому етапі важливо зосередити їх увагу на виборі перспективних виробничих систем.

Стає зрозумілим й те, що малі підприємства трансформуючись у кластери зможуть:

- одержувати додаткові конкурентні переваги завдяки можливості здійснювати внутрішню спеціалізацію і стандартизацію;
- скорочувати вартість трансакцій;
- мінімізувати витрати на впровадження інновацій;
- отримати полегший доступ до кредитних ресурсів, оскільки географічна концентрація компаній формує сприятливі умови для виникнення внутрішніх кредитних спілок, а також створює привабливість для залучення венчурного капіталу, прямих іноземних інвестицій.

Обсяг виробництва продукції, робіт, послуг (у діючих цінах) малих підприємств зріс на 14,3 відс. і склав на початок 2003 року 833,8 млн. грн. Враховуючи позитивні тенденції у розвитку економіки регіону, обсяг виробництва робіт та послуг може скласти у 2004 році - 1093 млн. грн.

В області розпочата робота з питань доцільності утворення кластерних об'єднань підприємницьких структур.

Проведено велику нараду з підприємцями області з порядком денним: «Консолідація сил місцевих товаровиробників щодо розвитку внутрішнього ринку області з надання послуг та виробництва товарів народного споживання», за підсумками якої запропоновано сформувати робочу групу щодо вивчення передового вітчизняного досвіду створення та функціонування територіально-галузевих виробничих систем, або кластерів.

Таку групу створено та затверджено у складі членів Регіональної координаційної ради з питань розвитку підприємництва. До її складу включено представників Головних управлінь економіки, промислової політики, сільського господарства і продовольства, зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності облдержадміністрації, голову Представництва Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва в Луганській області та представників громадськості: виконавчого директора Асоціації товаровиробників Луганщини «МИ» та голову правління спілки приватних підприємців та власників «Володар». Робоча група буде узагальнювати досвід щодо діяльності кластерів на території Луганської області та розгляне питання доцільності вивчення досвіду Асоціації «Поділля Перший» щодо запровадження кластерів у Хмельницькій області із виїздом на місце. У теперішній час проводиться робота щодо організації та проведення наради-семінару на тему: «Вивчення передового вітчизняного досвіду, обмін світовим досвідом створення і функціонування територіально-галузевих виробничих систем (кластерів)» за участю Кена Накбара - ведучого Радника проекту DFID в Україні «Розвиток приватно-сектору».

За результатами цієї роботи будуть підготовлені відповідні рекомендації.

Бубнов В. М.

ОБОСНОВАНИЕ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЛЕКТОВ МАШИН НА РЕМОНТЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПУТЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

Изложена методика обоснования условий эффективного использования комплектов путевых машин на ремонте железнодорожных путей предприятий.

Эффективная работа предприятий черной металлургии в значительной мере зависит от качества работы транспортной системы. Доминирующее положение (до 70 % грузопотока) принадлежит здесь железнодорожному транспорту, более двух третей объемов перевозок которого связано с обслуживанием производственных агрегатов.

Устойчивая и ритмичная работа железнодорожного транспорта обеспечивается только при стабильном состоянии рельсового пути. В отрасли около 80 % общей протяженности ж.-д. путей приходится на крупные предприятия с развернутой длиной путей до 400-500 км. Поэтому важной задачей предприятий является поддержание технического состояния ж.-д. путей на уровне производственных требований.

В проблеме повышения эффективности технического содержания ж.-д. путей предприятий одним из важнейших является вопрос комплексной механизации ремонтно-путевых работ. Это связано с необходимостью выполнения значительных объемов ремонта и текущего содержания ж.-д. путей с одновременным сокращением ручного труда, доля которого еще велика.

Наибольший эффект от механизации путевых работ достигается при переходе на прогрессивные технологические процессы ремонта пути с использованием комплекта машин, в полной мере отвечающих условиям выполнения ремонтных работ по структуре, сменной выработке, планируемыми объемам и другим факторам. В этой связи возникает необходимость сравнения вариантов и определения условий эффективного использования в сравниваемых комплектах:

– машин одного функционального назначения, отличающихся рабочими параметрами; например: различных типов укладочных кранов или стреловых ж.-д. кранов на замене рельсовых звеньев и др.;

– машин различного вида, выполняющих однородные работы; например: стрелового ж.-д. крана и укладочного крана на замене рельсовых звеньев.

В известных источниках по данной проблеме не дается методических решений рассматриваемого вопроса в оптимизационном плане. В этой связи, в настоящей статье предложена методика обоснования условий эффективного использования комплектов путевых машин.

В качестве критерия эффективности при определении условий рационального использования комплектов машин принимается величина удельных приведенных затрат (Z_u).

Исходными данными для производства оптимизационных расчетов принимаются данные по стоимости машин, их технической производительности, эксплуатационным затратам и др. Определяются факторы, имеющие переменную величину и устанавливается их зависимость от критерия эффективности.

Переменными (x), при постоянном значении остальных факторов, могут быть: годовая выработка комплектов (машин) или число смен их работы в году, объем ремонтных работ, техническая производительность и др.

Математическая модель зависимости критерия эффективности (Z_y) от переменных факторов (x) может быть представлена в следующем виде

$$Z_y = \frac{A}{x} + B \quad (1)$$

$$Z_y = Ax + B \quad (2)$$

где $\frac{A}{x}$ и Ax – часть удельных приведенных затрат, зависящих от x ;

B – часть удельных приведенных затрат, не зависящая от x .

Графическая интерпретация указанных зависимостей представлена на рис. 1.

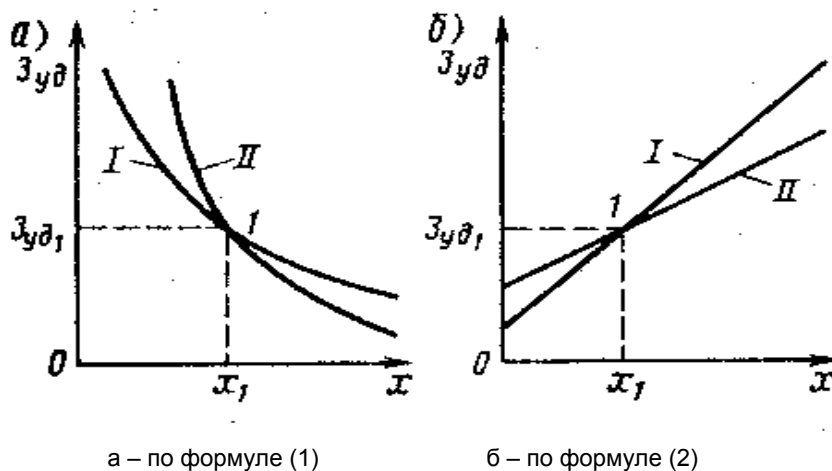


Рис. 1. Зависимость удельных приведенных затрат от одного переменного фактора

Вертикальная линия, проведенная через точку пересечения, определяет зоны эффективного применения конкурирующих вариантов I и II в конкретных условиях. При величине переменной от 0 до x_1 в данной зоне более рациональным является применение менее производительного комплекта I, при большем значении переменной – ($x > x_1$) следует применять более производительный комплект II.

При необходимости более детального технико-экономического обоснования, например, при определении условий эффективного использования комплектов с ведущей машиной одного параметрического ряда, могут приниматься два переменных фактора (x и y). Если с увеличением величины этих двух факторов размер приведенных затрат снижается, то

$$Z_y = \frac{A}{x} + \frac{B}{y} + C \quad (3)$$

При двух переменных факторах, увеличение одного из которых (x) вызывает снижение величины удельных приведенных затрат, а увеличение другого (y) – увеличение последних, выражения для определения Z_y примут вид

$$Z_y = \frac{A}{x} + B \cdot y + C \quad (4)$$

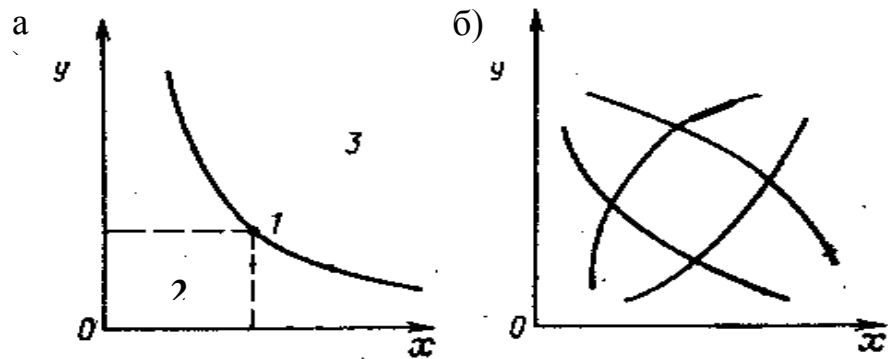
$$Z_y = \frac{A}{x} + \frac{B \cdot y}{x} + C \quad (5)$$

Уравнения пограничных линий, определяющих такое сочетание величин (x) и (y), при котором удельные приведенные затраты по конкурирующим комплектам машин равны ($Z'_y = Z''_y$) устанавливаются путем приравнения нулю разности величин удельных приведенных затрат ($Z'_y - Z''_y = 0$)

$$\frac{A' - A''}{x} + (B' - B'') \cdot y + (C' - C'') = 0 \quad (6)$$

$$\frac{A' - A''}{x} + \frac{(B' - B'') \cdot y}{x} + (C' - C'') = 0 \quad (7)$$

Приведенные выражения представляют собой уравнения гиперболы, на основе которых построены графические зависимости (рис. 2)



а – по формуле (3);

б – по формулам (4 и 5).

Рис. 2. Зависимость удельных приведенных затрат от двух переменных факторов

По зависимости (рис. 3, а) сочетание значений переменных факторов, характеризуемых на кривой точкой 1, пригоден любой вариант механизации; для точек зоны 2 – целесообразно применение менее производительного комплекта; для точек зоны 3 – необходим наиболее производительный комплект машин.

Вид кривых (рис. 3, б) зависит от знака и соотношения в формулах (4 и 5) величин A , B и C . Однако для всех случаев в зоне точек, расположенных ниже любой кривой, рационально использовать менее производительный комплект машин, а для точек, расположенных на кривых, пригоден любой вариант механизации.

Таким образом, экономико-математическое моделирование работы комплектов машин на основе предложенных принципов позволит принять оптимальное решение для механизации ремонта пути в конкретных условиях предприятий. Помимо ремонта пути указанная методика может использоваться при обосновании условий применения оборудования для механизации погрузочно-разгрузочных, строительных и дорожных работ.

УДК 347.736

Бурбело О. А., Степаненко Д. Ю.

О НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА ПО ВОПРОСАМ БАНКРОТСТВА

В статье рассмотрен вопрос о необходимости создания государственного института по вопросам банкротства. Авторами раскрыты определенные недостатки в отечественном законодательстве, предложены меры по их устранению.

В период первоначального перехода к рыночной экономике Украина вынуждена была прокладывать путь сквозь многообразие радикально новых проблем. Данный период сопровождался кризисом неплатежей, хозяйственной взаимозадолженностью, накоплением долгов. Государство столкнулось с таким привычным и неотъемлемым для капиталистических стран, но незнакомым в ту пору для нашего государства, понятием, как банкротство. С одной стороны, банкротство позволяет «отсеивать» неэффективные предприятия, а с другой – способствует оздоровлению хозяйствующих субъектов, оказавшихся во временных финансовых затруднениях.[11, с. 524]

В Украине сложилось ошибочное мнение по поводу того, что данное явление само по себе несет негативную окраску, однако банкротство - это неотъемлемый элемент рыночной экономики. Институт банкротства помогает кредиторам в том случае, когда другие институты хозяйственного права уже не могут ничего сделать для исполнения денежных обязательств должником. Такое положение должника называется неплатежеспособностью.

Развитие и экономический рост государства невозможен без ликвидации отсталых, конкурентно неповоротливых предприятий, вырабатывающих никому не нужную продукцию.

Для Украины тема банкротства особенно актуальна, так как в условиях трансформации экономики от того, насколько правильно будет построена государственная политика в этом направлении, во многом зависит будущее нашей страны.

Проблемам банкротства достаточное внимание уделялось отечественными и зарубежными учеными. По мнению В.К. Мамутова институт банкротства – это яркий пример института хозяйственного права, где в органическом единстве находятся диспозитивные и императивные нормы. Данный автор является сторонником закрепления института банкротства – в Хозяйственном кодексе. Он считает, что кодификация хозяйственного законодательства позволит устранить неразбериху в правоприменительных органах, повысит эффективность процедуры банкротства и обязательственных институтов хозяйственного права, что в конечном итоге будет способствовать развитию рыночных отношений [11, с. 530]. Данная точка зрения, нашла свое отражение в

Хозяйственном кодексе Украины, который был принят 16 января 2003 г., в главе 23 закреплены положения связанные с банкротством.[1]

Г.Ф. Шершеневич полагает, что под банкротством следует понимать неосторожное или умышленное причинение несостоятельным должником ущерба кредиторам посредством уменьшения или сокрытия имущества. Банкротство является уголовной стороной того гражданского отношения, которое называется несостоятельностью. Данное явление не выступает постоянным спутником несостоятельности, а лишь является ее случайным осложнением [13, с. 460].

В.С.Щербина считает, что банкротство имеет экономический и правовой характер. С экономической точки зрения он рассматривает банкротство, как невозможность продолжения субъектом своей предпринимательской деятельности вследствие ее экономической нерентабельности, неприбыльности. Юридический аспект банкротства, заключается, прежде всего, в том, что у субъекта есть кредиторы, то есть лица, которые имеют подтвержденные документами имущественные требования к нему, как к должнику [14, с. 157].

На наш взгляд, институт банкротства введен в связи с рыночной ориентацией экономики Украины, основным принципом которой является принцип предпринимательства: осуществление предпринимательской деятельности самостоятельно, на собственный риск и под собственную ответственность субъекта предпринимательской деятельности. Процедура банкротства способствует освобождению сферы предпринимательской деятельности от нерентабельных и неэффективно хозяйствующих субъектов. Однако, на настоящий момент остаются недостаточно исследованными вопросы государственного влияния на процессы банкротства.

Как мы знаем, до 1992 года в Украине процедура банкротства не применялась. Закон Украины «О банкротстве» от 14 мая 1992 года №2343-ХІІ установил специальную процедуру рассмотрения дел финансово несостоятельных предприятий [2]. Суть данного Закона сводилась к ликвидации предприятий. Ликвидация – это крайняя мера, применяемая к должнику в том, случае, если меры по финансовому оздоровлению не принесли положительного результата. Закон «О банкротстве», практически не решал вопросов финансового оздоровления предприятий, не содержал льгот для должников: он был кредиторский. Его задача сводилась к понуждению должника любыми способами (в ущерб производству) рассчитаться с кредиторами. Такой подход оказался малоэффективным, в период действия данного закона в судах неуклонно росло количество незавершенных дел о банкротстве. Следствием этого, стало принятие нового Закона Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» от 30.06.1999 г. №784-ХІV (далее Закон) [3].

Основная идея Закона заключается в сохранении хозяйствующего субъекта путем применения к нему специальных реабилитационных процедур. Только в случае невозможности восстановления своей платежеспособности должник может быть признан банкротом, и тогда его имущественные активы подлежат полной распродаже с целью удовлетворения требований кредиторов. Новый Закон оказался гораздо гуманнее – он предложил целый набор альтернатив и инструментов для того, чтобы восстановить платежеспособность предприятия и спасти его. Среди них важно отметить ряд новшеств:

- 1) мораторий на удовлетворения требований кредиторов в процедурах банкротства;
- 2) мировое соглашение;
- 3) назначение специально лицензированного арбитражного управляющего;

4) институт государственного органа по вопросам банкротства.

Первые три из вышеперечисленных новаций уже показали свою эффективность: ускорилось рассмотрение дел по банкротству; значительно сократилось количество предприятий, к которым применяется крайняя мера – ликвидация. Что же касается государственного органа по вопросам банкротства, то до настоящего момента данного структурного подразделения наделенного таким статусом не существует.

В лице государственного органа по вопросам банкротства следует подразумевать государство – как отдельный институт, регулирующий вопросы банкротства. Основные функции и полномочия на выполнение задач и разработку направлений деятельности в сфере банкротства необходимо возложить на создаваемую службу по вопросам банкротства. Специфика деятельности данной службы, на наш взгляд, должна заключаться в ее узкой направленности, целесообразно определить круг вопросов связанных с банкротством для их решения на государственном уровне. Государство в процедуре банкротства не может и не должно оставаться в стороне. Его задача состоит в упорядочении вопросов банкротства предприятий с приоритетом государственных интересов и сохранения хозяйствующих субъектов.

В связи с этим государство устанавливает механизм предупреждения банкротства. Согласно п. 1 ст. 3 Закона учредители должника - юридического лица, собственники имущества, центральные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления в пределах своих полномочий обязаны принимать своевременные меры для предупреждения банкротства предприятия-должника. Данное положение включает в обязанность указанным субъектам вступить в переговоры, направленные на финансовое оздоровление должника. Последствием переговоров могут стать: право распоряжения продукцией, обмен долгов на акции, поручительство и т. д. Результаты оформляются договорами и подлежат обязательному исполнению [12, с. 723].

В настоящее время в законодательстве Украины просматривается определенная коллизия по поводу существования государственного органа по вопросам банкротства.

Указом Президента Украины от 15 декабря 1999 года №1573 «Об изменениях в структуре центральных органов исполнительной власти» [4] и постановлением Кабинета Министров Украины от 24 апреля 2000 года №691 [6], было создано Агентство по вопросам банкротства, которое является государственной хозрасчетной организацией, подчиненной Минэкономики Украины.

В соответствии с данными нормативно-правовыми актами, Министерством экономики и по вопросам европейской интеграции Украины (далее Минэкономики Украины) был издан Приказ №114 от 6 июня 2000 года «Об утверждении Положения о государственной хозрасчетной организации Агентство по вопросам банкротства» [7]. Статья 5 данного Положения определяет основную цель Агентства – предоставление услуг в процессе производства в делах о банкротстве в соответствии с Законом Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом».

В анализируемых нормативно-правовых актах не закреплено положение о наделении Агентства статусом государственного органа по вопросам банкротства. Немаловажным является тот факт, что данное структурное подразделение осуществляет свои функции на хозрасчетной основе, а следовательно, оно не может быть наделено статусом государственного органа.

Указом Президента Украины от 23 октября 2000 года №1159/2000 «О министерстве экономики Украины» полномочия государственного органа по вопросам банкротства были возложены на Министерство экономики Украины [5].

В соответствии с данным Указом Министерство экономики Украины создало в регионах свои территориальные управления по вопросам банкротства с целью организованного обеспечения исполнением Министерством экономики полномочий государственного органа по вопросам банкротства. Приказом Министерства экономики №266 от 5 декабря 2000 года было утверждено «Положение о региональном (областном) управлении по вопросам банкротства Министерства экономики Украины».[8] Функции, осуществляемые Управлением по вопросам банкротства и закрепленные в данном Положении идентичны тем, которые находят свое отражение в Положении «О государственной хозрасчетной организации Агентства по вопросам банкротства».

Резюмируя вышеизложенное, возникает вопрос: зачем в Украине существуют данные структурные подразделения, которые почти полностью дублируют друг друга, и почему отсутствует отдельная государственная служба по вопросам банкротства?

Главная сфера деятельности Министерства экономики Украины – макроэкономические процессы и глобальная реализация государственной экономической политики, именно на такие цели и рассчитаны его ресурсы. На наш взгляд, Министерство экономики Украины не может эффективно заниматься вопросами банкротства или восстановления платежеспособности предприятия – для этого у него нет ни финансовых, ни экономических рычагов.

В конечном счете, важнейшие задачи в сфере банкротства до сих пор остаются нерешенными, речь идет о следующем:

- не производится мониторинг финансового состояния предприятий важных для экономики и безопасности государства, а без него разработка и реализация государственной политики по вопросам неплатежеспособности весьма проблематичны;
- практически отсутствуют благоприятные условия, необходимые для процедуры восстановления платежеспособности должника;
- лицензирование деятельности арбитражных управляющих осуществляется без надлежащего надзора соответствующим контролирующим органом по соблюдению ими законодательства и лицензированных условий;
- не внедрена определенная законом отчетность арбитражных управляющих перед создаваемым государственным органом по вопросам банкротства.

Таким образом, проблем для будущей службы по вопросам банкротства достаточно и их нужно решать, так как бездействие может привести к катастрофе и кризису не только конкурентно неспособных, но и развивающихся предприятий.

Исходя из зарубежного опыта, можно сделать вывод о том, что государства, ранее столкнувшиеся с проблемой создания государственного органа по вопросам банкротства, уже ее решили.

В Великобритании функцию государственного органа по вопросам банкротства выполняет «Служба несостоятельности», в которой работают 2800 постоянных сотрудников. Её функции сводятся к следующим:

- разработка рекомендаций правительству относящихся к сфере банкротства;
- изучение финансового положения и контроль за финансовой деятельностью всех юридических и физических лиц с целью выявления причин банкротства должника;
- осуществление функций арбитражного управляющего в делах, которые представляют широкий общественный интерес;
- выявление нарушений законодательства о неплатежеспособности;

- предоставление соответствующей оперативной информации правоохранительным органам;
- лицензирование и регулирование деятельности специалистов по банкротству;
- получение статистических данных от судей и арбитражных управляющих для создания базы данных как по количеству и отраслевой принадлежности банкротств, так и по приговорам суда в делах связанных с банкротством предприятий [10, с. 183].

В Швеции аналогичная структура работает в единой системе с налоговой службой и судебными исполнительными органами, а также координирует свою деятельность с министерствами финансов и юстиции. Данный орган имеет свои отделения во всех провинциях страны и регулирует осуществление процедур банкротства. Он наделён следующими полномочиями:

- осуществление государственной политики по вопросам банкротства;
- предоставление консультаций судьям, которые занимаются вопросами банкротства;
- подготовка и лицензирование арбитражных управляющих;
- предоставление консультаций кредиторам при осуществлении процедуры банкротства;
- публикация ведомостей о признании предприятия банкротом [9, с. 117].

В России такой орган под названием Федеральная служба РФ по делам несостоятельности и финансового оздоровления функционирует с 1997 года, он наделен полномочиями такими же, как и в законодательстве Украины. Данной службой в России создана Коллегия уполномоченных представителей, которая занимается разработкой единой позиции государства в отношении дел по банкротству. В Коллегию входят представители налоговой службы, пенсионного фонда, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования, Госфонда занятости населения РФ.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что практически в каждой стране существует отдельный государственный орган по делам банкротства.

Отсутствие данного органа в Украине, приводит к неопределенности в сфере банкротства, а также появлению реальной угрозы для экономической безопасности государства.

На наш взгляд, государству целесообразно активнее участвовать в процессах происходящих в экономике. Сегодня рыночная экономика в стране находится в процессе становления и требует своего улучшения с помощью регулятивных государственных мер. По аналогии с Российской Федерацией следовало бы создать Государственную службу антикризисного управления, которая взяла бы на себя функции своеобразного «санатора» в лице государства. Данную службу, на наш взгляд, необходимо наделить специальным статусом, который позволил бы ей своей деятельностью прямо влиять на такие важные для государства вопросы, как оздоровление экономики, перераспределение ВВП и уменьшение социальной напряженности в обществе.

Для повышения эффективности деятельности службы антикризисного управления необходимо отработать направления взаимодействия с другими органами со спецстатусом: Госкомиссией по ценным бумагам и фондовому рынку, Фондом госимущества, высшим хозяйственным судом, прокуратурой и др.

Государственная служба антикризисного управления должна состоять из высококвалифицированных специалистов, обладающих специальными знаниями в широком спектре профессий: от арбитражных управляющих до высоко-

копоставленных чиновников. При данной службе следует создать информационно-аналитическую базу данных неплатежеспособных предприятий, и предприятий, в отношении которых были открыты дела по банкротству, для того, чтобы не возникало трудностей в получении правдивой информации о партнерах.

Служба антикризисного управления способна осуществлять целый комплекс мероприятий, который поможет повысить платежную дисциплину, значительно улучшить инвестиционный климат государства, снять социальную напряженность.

Исходя из вышесказанного, основные направления деятельности государственной службы антикризисного управления представляются следующими:

- формирование и реализация согласованной с Кабинетом Министров Украины единой государственной политики в создании необходимых условий для реализации комплексных мер антикризисного управления;
- анализ причин возникновения кризиса, подготовка рекомендаций по устранению ошибок, приведших к нему, а также определение потенциальных возможностей предприятий с одновременной разработкой плана выхода из создавшейся ситуации;
- осуществление контроля за процедурой восстановления платежеспособности должника или признание его банкротом;
- проведение мониторинга финансово-хозяйственного состояния предприятий с целью своевременного выявления признаков кризисного положения и предотвращение их банкротства;
- участие в формировании и реализации единой государственной регуляторной политики по поддержке предпринимательской деятельности субъектов различных форм собственности;
- создание правовых и экономических условий, которые стимулируют ускорение инновационных и инвестиционных процессов, внедрение прогрессивных технологий, производство конкурентоспособной продукции на предприятиях, которые нуждаются во внедрении антикризисного управления или санации, как процедуры банкротства.

На наш взгляд, создание Государственной службы по вопросам банкротства, которая своей деятельностью способствовала бы повышению платежной дисциплины; значительному улучшению инвестиционного климата в государстве; смягчению социальной напряженности представляется целесообразным. При построении государственной политики в предложенных направлениях, государство в лице службы антикризисного управления сможет довольно эффективно отстаивать свои интересы при осуществлении процедуры банкротства.

Литература

1. Господарський кодекс України: від 16 січня 2003р. № 436-IV // Офіційний Вісник України. - 2003.- №11. - Ст. 462
2. Закон України «О банкротстве» от 14 мая 1992 г. // ВВР Украины. - 1992 - №31.-Ст. 440
3. Закон Украины от 14.05.1992 г. «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» (в редакции Закона Украины от 30. 06.1999 г.) // ВВР Украины.- 1999.- № 42-43.- Ст. 378
4. Указ Президента Украины от 15.12.1999 г. № 1573/99 «Об изменениях в структуре центральных органов исполнительной власти» // Офіційний Вісник України.- 1999.- № 50.- Ст. 2435
5. Указ Президента Украины от 23.10.2000г. № 1159/2000 «О министерстве экономики Украины» // Офіційний Вісник України.- 2000.- № 43.- Ст. 1826

6. Постановление Кабинета Министров от 24.04.2000 г. №691 «О создании государственной хозрасчётной организации «Агентство по вопросам банкротства»» // Офіційний Вісник України. - 2000.-№17.- Ст. 709
7. Приказ Министерства экономики №114 от 6.06.2000 г. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2002.-№ 4.- С.85-89
8. Приказ Министерства экономики №266 от 5.12.2000 г. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2002.-№ 4.-С.106-108
9. *В.В. Залесский, Г.Е. Авипов, М.М. Вильданова и др.* Основные институты гражданского права зарубежных стран: сравнительно-правовое исследование. - М., 2000.- 288с.
10. *Степанов В.В.* Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии. - М., 1999. - 262 с.
11. *Хозяйственное право: Учебник. / В.К. Мамутов, Г.Л. Знаменский, К.С. Хахулин и др.; Под ред. Мамутова В.К.–К.: Юринком Интер, 2002.– 912 с.*
12. *Хозяйственное право: Учебное пособие. / Н.Ю. Круглов - М.: Изд-во РДЛ, 2000.- 758с.*
13. *Шершеневич Г.Ф.* Конкурсный процесс. - М.: «Статут», 2000. – 477 с.
14. *Щербина В.С.* Господарське право: Підручник. - К.: Юрінком Інтер, 2003.- 480с.

УДК 331.108

Василенко А. О.

СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ КАТЕГОРІЇ "НАЙМ ПЕРСОНАЛУ"

В статті проаналізовано погляди різних авторів стосовно сутності та змісту категорії "найм персоналу", та зроблена спроба систематизувати ці погляди.

Процес формування людських ресурсів є невід'ємною складовою менеджменту персоналу будь-якої організації. Його важливість давно визнана у теорії менеджменту персоналу. Так науковці та фахівці-практики вважають, що процес формування персоналу, який включає декілька стадій є однією з найбільш значимих функцій управління персоналом в організації, яка у сучасних умовах набуває все більшого значення як стратегічний захід.

Питанням найму персоналу приділено багато уваги у роботах зарубіжних та вітчизняних авторів, зокрема Кібанова А.Я., Дуракової І.Б., Весніна В.Р., Шекшні С.В., Щокіна Г.В., Іванцевіча Дж., Лобанова О.О., Травіна В., Дятлова В., Марра Р., Шмідта Г., Харландера Н., Штоппа У., Зейберта Г. та багатьох інших. В роботах згаданих та інших авторів значна увага приділяється аналізу сучасних підходів до відбору персоналу в умовах ринкового господарювання (у роботах українських та російських авторів переважає аналіз закордонного досвіду), розроблені методи та технології підбору та відбору персоналу, методи оцінки кандидатів в процесі відбору.

Але незважаючи на значну кількість публікацій з даної тематики, слід звернути увагу на те, що проблема ще достатньо не опрацьована. Так, дотепер не сформований єдиний категоріальний апарат, що проявляється у наявності значної кількості термінів та понять, таких як "набір", "підбір", "добір", "найм", "вербування" "рекрутування" та інших які характеризують різні етапи та весь процес формування персоналу організації. Крім зазначеної різноманітності категорій, характерним для сучасного стану вирішення проблеми є також відсутність єдиного та однозначного розуміння вищеназваних понять.

Метою даної статті є аналіз поглядів різних авторів на сутність та зміст категорії "найм персоналу" та її взаємозв'язок з іншими поняттями, що харак-

теризують різні етапи та весь процес формування людських ресурсів організації в цілому.

Аналіз літературних джерел з проблем формування людських ресурсів організації засвідчив наявність значної кількості категорій, що характеризують окремі етапи та весь цей процес в цілому, а також відсутність єдиної точки зору на сутність та зміст цих категорій. При багатоступінчастій моделі найму, кожен автор підходить до його архітектури по своєму і тим самим привносить в модель певну специфіку. Найбільш часто, як показує аналіз фахової літератури, механізм залучення персоналу описується наступними послідовностями етапів (стадій):

- набір – добір;
- селекція – найм;
- вербування – добір – найм;
- підбір – добір – прийом на роботу;
- набір – добір – прийом на роботу;
- пошук – добір – найм;
- визначення потреби в працівниках – набір – підбір – добір – прийом на роботу.

Кожна з цих послідовностей, повторюючи логіку інших, в той же час відрізняється від них кількістю та назвами складових елементів.

При більш глибокому і детальному розгляді з'ясовується, що в основу моделі найму покладена або ідея укрупненого відображення процесу з приділенням уваги найбільш значимим, базовим, на думку авторів, елементів, або ідея його деталізації з виокремленням всіх проміжних етапів – від виявлення потреби підприємства в нових працівниках до фактичного прийому найбільш придатних кандидатів.

Однією з найуживаніших є категорія "найм персоналу" або просто "найм". Найм являє собою особливу категорію, що відображає процес залучення людей до організованої праці в умовах наявності ринку праці і притаманна капіталістичним відносинам. Термін "найм" походить від давньоруського слова "яти", що означало взяти, схопити. Пізніше слово найняти набуло усталеного значення – "взяти на роботу або у тимчасове використання за плату" [2, с. 23]. Більш розгорнуте визначення найму дає марксистська економічна теорія: поєднавши в одному словосполученні "найм" і "роботу" і отримавши таким чином "найману роботу", або "найману працю", трактує його як працю працівників капіталістичного виробництва, які експлуатуються з метою отримання доданої вартості.

В сучасній літературі з управління персоналом існують різні тлумачення цієї категорії. Так, Дж. Іванцевіч та О.Лобанов використовують термін "найм" як синонім, терміну "набір" і визначають таким чином: "Набір (найм) – система заходів, що починається організацією з метою залучення працівників, які володіють необхідними навичками і поглядами, потрібними організації для досягнення нею поставлених задач"[1, с. 86.]. Також ці автори використовують поняття "прийом на роботу", але його дефініція майже повністю збігається з визначенням набору (найму). Але у наведеній у тій же монографії схемі прийому на роботу набір є попереднім етапом, що забезпечує кандидатів на прийом для відбору працівників. Таким чином, виходячи з вищенаведених визначення набору (найму) та схеми прийому на роботу можна зробити висновок, що найм є лише першим етапом, що забезпечує кандидатів на прийом для наступного відбору. А з цим важко погодитись, оскільки найм, на нашу думку, це комплекс заходів, що включає в себе визначення вимог до майбутніх працівників, визначення джерел та методів залучення (вербування) кандидатів, вибір методик та безпосередню оцінку кандидатів на посади, здійснення на ос-

нові оцінки добору, та укладення з кандидатами, що найбільше відповідають поставленим вимогам, трудових договорів. У зв'язку з цим більш логічним, та таким що найбільш повно відображає зміст зазначеного поняття і поділяється автором статті є визначення, що дається А.Я.Кібановим та І.Б.Дураковою. Найм на роботу ці автори визначають як "...ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, що поставлені організацією. Це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу"[2, с. 179].

В.В.Травін та В.А.Дятлов під наймом розуміють заключну фазу пошуку та добору персоналу, яка полягає у оформленні відносин між працівником і роботодавцем шляхом укладення трудового договору (контракту). На нашу думку, ця позиція є також прийнятною, а з юридичного погляду найбільш вірною.

Таким чином, в результаті аналізу наукової літератури з'ясувалось, що в літературі існує широке та вузьке розуміння категорії "найм". У широкому розумінні цього слова найм трактують як процес або процедуру, що містить у собі всі етапи прийому на роботу починаючи від визначення потреби у працівниках, пошуку кандидатів до укладення трудових договорів (контрактів) з тими, хто є найбільш придатними. У вузькому розумінні цим терміном позначають тільки завершальну стадію процесу: "вербування – відбір – найм", "селекція – найм", тобто досягнення результату в угоді кандидата на вакантну посаду і роботодавця з приводу купівлі-продажу робочої сили, вираженого у трудовому договорі.

Ще також зустрічається третій підхід до проблеми визначення категорії "найм" – змішаний. Особливістю цього підходу є те, що поєднуючи попередні підходи, автори, що дотримуються його, допускають у своїх формулюваннях осмислене повторення, вважаючи найм як процедурою, так і кваліфікацією її завершення.

Дослідження наведених послідовностей найму дає підстави для подальшого уточнення інших складових : "відбір", "добір", "рекрутинг", "набір", "вербування" персоналу тощо. Також ще майже не досліджена і вимагає подальшого вивчення практика застосування різних методів набору та відбору персоналу на підприємствах України.

Література

1. *Иванцевич Дж., Лобанов А.А.* Человеческие ресурсы управления. – М.: "Дело", 1993. – 304 с.
2. *Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.* Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие для студентов вузов. / А.Я.Кибанов, И.Б.Дуракова – М.: Издательство "Экзамен" 2003. – 336 с.
3. *Травин В.В., Дятлов В.А.* Менеджмент персонала предприятия. Учебно-практическое пособие. – М.: Дело, 1998. – 272 с.

Василенко Н. Ф.

СОЦІАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Викладено результати аналізу та прогнозування окремих тенденцій розвитку вітчизняного ринку праці. Зосереджено увагу на аналізі соціальних проблем ринку праці, у т.ч. неадекватності оплати праці і доходів, неефективності соціального захисту, запропоновано шляхи вдосконалення соціального регулювання.

У системній трансформації українського суспільства пріоритетну роль мають пошуки цивілізованих шляхів розв'язання актуальних *проблем соціально-трудових відносин і соціальної політики на ринку праці*. Вагомий внесок у розробку механізмів вирішення соціальних проблем на ринку праці належить таким українським вченим як С.І. Бандур, Д.П. Богиня, С.Й. Вовканич, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, В.Г. Сумцов, О.М. Уманський, Л.М. Фільштейн

Водночас, нинішній стан соціального регулювання ринку праці не можна визнати задовільним [1, с.6]. Розроблені і прийняті законодавчі та нормативно-правові документи стратегічної спрямованості зорієнтовані на пом'якшення гостроти, проте не на вирішення соціальних і трудових проблем [2, с.8]. В Україні не створена ефективна національна модель соціальної політики та механізм її реалізації. З урахуванням цього, *метою* даної статті є аналіз сучасних проблем ринку праці, зокрема соціальних аспектів і тенденцій його розвитку, розробка рекомендацій щодо напрямів соціального регулювання ринку праці.

Не зважаючи на деякі оптимістичні прогнози, ситуація на ринку праці, як свідчить аналіз, продовжує залишатись досить гострою. Дещо позитивним є те, що рівень зареєстрованого безробіття в Україні останнім часом стабілізувався на рівні близько 5% (це понад мільйон осіб працездатного віку - жінки 16-54 років, чоловіки 16-59 років). Безробіття в Україні характеризує переважно жіноче та молодіжне обличчя, низька професійно-територіальна мобільність, нерозвиненість інфраструктури, скорочення вакансій і, зрештою, наявність гіпертрофованого тіньового ринку праці. До речі, загальна ситуація із безробіттям в Україні останніми роками є складнішою, ніж у її сусідів - Росії і Білорусії (рівень безробіття там удвічі нижче) [3, с.46].

Діаграма (рис. 1) свідчить, що на відміну від Росії, Казахстану, Вірменії, Білорусії рівень безробіття порівняно з 1997 роком не знизився, а підвищився.

Якщо вести розрахунок за допомогою методології МОП, яка не передбачає обов'язкової реєстрації в Центрах зайнятості і розширює межі від 15 до 70 років, то показник безробіття (зареєстрованого і незареєстрованого) складе близько 12%. Звичайно, уявлення про реальні обсяги безробіття стають іншими з урахуванням прихованого безробіття. Проблема прихованого безробіття в Україні набула масового характеру: за різними оцінками фахівців воно охоплює від 25 до 50% зайнятого населення. До явища прихованого безробіття призводить прагнення адміністрацій підприємств в умовах кризи зберегти кваліфікованих працівників та уникнути сплати вихідної допомоги у разі вивільнення робочої сили. Так, для значної кількості підприємств нормою став 2-4 денний робочий тиждень, 10-денний робочий місяць, неповний робочий день; у 2001 р. кількість працівників, що вимушено працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) становила 1716 тис. осіб; понад 935 тис. осіб знаходилися у так званих "адміністративних" відпустках без збереження або з частко-

вим збереженням заробітної плати [3, с.126]. Зрозуміло, що внаслідок явищ прихованого безробіття неефективно використовується робочий час офіційно зайнятого контингенту населення, знижується рівень доходів і соціальна вразливість працівників, які працюють менше нормативного часу, відбувається декваліфікація робочої сили, зменшуються надходження до бюджету, економіка країни терпить збитки від вимушених відпусток за ініціативою адміністрацій підприємств. Гальмує розвиток трудового потенціалу і та обставина, що разом із скороченням загальної чисельності населення, його старінням, зменшується чисельність економічно активного населення (табл. 1, рис. 2).

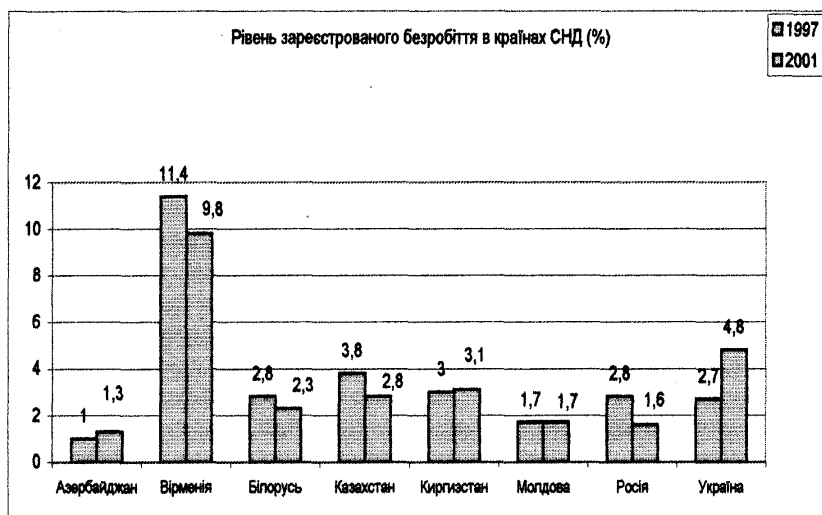


Рис. 1 Порівняння рівнів зареєстрованого безробіття в Україні та інших державних СНД в 1997 і 2001 роках

Таблиця 1

Економічно активне населення України, тис. осіб

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Фактично | 25562,1 | 26111,5 | 26085,6 | 25935,5 | 22747 | 23127,4 | 22755 | | | | |
| За прогнозом | 26841,0 | 26013,5 | 25186,1 | 24358,7 | 23531,3 | 22703,9 | 21876,5 | 21049,1 | 20221,7 | 19394,3 | 18566,9 |

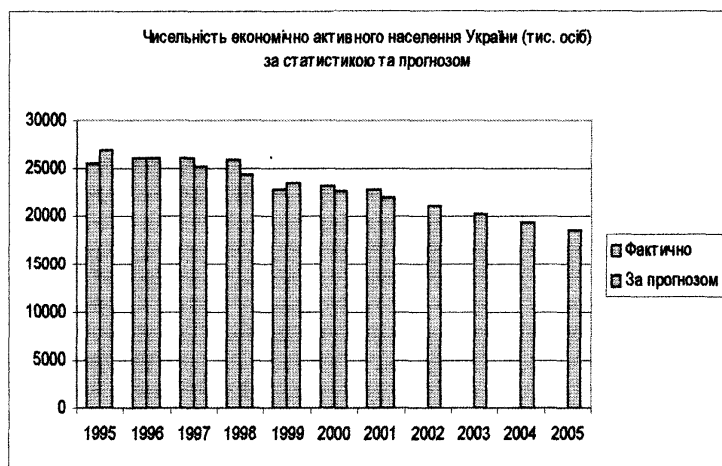


Рис. 2 Чисельність економічно активного населення за статистикою та прогнозом

За виконаними нами прогностичними розрахунками (рис. 2), чисельність економічно активного населення буде скорочуватися, одночасно відбуватиметься зменшення числа зайнятих в економіці. З цього випливає, що за наявності стійкого скорочення попиту на робочу силу, збільшення реального безробіття, що стало наслідком макроекономічних чинників (значне зниження обсягів виробництва порівняно з 1990 роком, низька інвестиційна активність, бюджетні обмеження, інфляція, тощо), відбувається зниження рівня використання трудового потенціалу країни, що має стати суттєвим гальмом у подальшому розвитку суспільства, у практичній реалізації соціально-економічних програм.

Зосереджуючи увагу на тенденціях розвитку вітчизняного ринку праці, зазначимо, що значною залишається різниця в обсягах організованого й неорганізованого руху робочої сили на українському ринку праці. У міграційних процесах не може не турбувати відтік за кордон вчених, висококваліфікованих фахівців, молодих жінок. Зростають масштаби нерегламентованої зайнятості, особливо серед молоді. Так, вибіркові обстеження Інституту економіки показують, що нерегламентованою зайнятістю займається близько 80% працюючих (на основі вторинної зайнятості), 64% студентів, 63% учнів і 60% опитаних безробітних з числа молоді. Зазначимо, що від неформальної економіки державна скарбниця практично не має ніяких фінансових надходжень.

Окремої уваги потребують *соціальні тенденції* розвитку ринку праці. Передусім, це неефективний соціальний захист працівників і безробітних, значна диференціація в оплаті праці і доходах, неадекватність трудових зусиль і оплати праці, поширення бідності. Вкрай низька оплата праці, високий рівень податкового навантаження заробітної плати, затримки у виплатах оплати праці, низька питома вага оплати праці у ВВП, - все це характеризує низькі стандарти оплати праці в Україні, провокує вторинну зайнятість, додатковий тиск на ринок праці. За даними 2001 р. оплата праці найманих працівників становить лише 43% ВВП, тоді як в економічно розвинених країнах вона наближається до 55%. Середня заробітна плата українця у 2001 р. в перерахунку на долари США (57,9\$) була суттєво нижче, ніж в Російській федерації (143\$), Казахстані (132\$), Білорусі (106\$) та Азербайджані (59\$). Разом з тим, продовжується розшарування населення за рівнем доходів: співвідношення між бідними і багатими в Україні, за розрахунками експертів, складає 20:1 при визначеному у світовій практиці пороговому значенні 10 : 1 [1, с.3]. Така ситуація на ринку праці знецінює мотиви до ефективної зайнятості в офіційному секторі економіки. За оцінками фахівців, тіньовий сектор складає до 50% ВВП, внаслідок чого спостерігається трьох-секторна модель українського ринку праці, яка охоплює зайнятих в офіційній економіці, зайнятих в неофіційній економіці, та зайнятих одночасно в офіційній і неофіційній економіці, отже, виникає "непрозорість" соціально-трудої сфери.

Окреслені соціальні тенденції, що притаманні розвитку національного ринку праці, свідчать, на нашу думку, не лише про значні соціальні втрати і недоліки соціальної політики, але й про те, що погіршується соціальне самопочуття нації, йде руйнування людського капіталу, деформація трудових цінностей, трудового менталітету. Зміна ситуації на краще потребує здійснення активної соціальної політики, зокрема: розробки обґрунтованої державної програми соціального захисту зайнятого населення і безробітних; оптимізації системи оплати праці і доходів на основі зниження податкового навантаження на заробітну плату, доведення рівня мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, поступового підвищення рівня середньої заробітної плати порівняно з мінімальною у 2-3 рази; законодавче підвищення відповідальності роботодавців за порушення у сфері працевлаштування, соціальних прав і гарантій; потребує подальшого розвитку соціальне страхування та відпрацювання його економічного механізму.

Література

1. *Осовий Г.В.* Сильна соціальна політика як мотиваційний фактор економічного розвитку в XXI столітті / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. -Т.21. - НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти.- Донецк, 2003. -С.5 -13.
2. *Петрова І.Л.* Економіко-правові засади забезпечення зайнятості населення України // Україна: аспекти праці. - 2002, №6. - С.8-11.
3. *Праця України 2001: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України, 2002. - 436 с.*
4. [Http://www.ukrstat.gov.ua/richna/prc/2001/html](http://www.ukrstat.gov.ua/richna/prc/2001/html)
5. *Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко та ін. - К.: РВПС України НАН України, 2001. - 261 с.*

УДК 331.312.4

Гаврюшенко Г. В.

ВИВЧЕННЯ РОЗВИТКУ ГНУЧКИХ ФОРМ ТА РЕЖИМІВ ПРАЦІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті висвітлено особливості розвитку та функціонування різних видів гнучких форм та режимів праці, які набувають свого розповсюдження у сфері соціально-трудоових відносин на етапі ринкових перетворень в економіці України.

У Посланні Президента України до Верховної Ради України "Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки" підвищення гнучкості ринку праці наголошено як один із регулюючих заходів, спрямованих на ліквідацію прихованого безробіття, проведення продуктивної політики зайнятості, здійснення яких набуває особливої значущості на етапі економічного зростання.

Гнучкість ринку праці передбачає застосування у сфері соціально-трудоових відносин гнучких форм та режимів праці.

Зараз в Україні все ширше стали застосовуватися нові гнучкі форми та режими праці, притаманні країнам з розвинутою ринковою економікою. Це різновиди гнучкого робочого часу, нові форми надомної праці, робота за контрактом, за викликом тощо. Ці форми праці привабливі як для найманих працівників, так і для роботодавців. Для найманих працівників привабливість гнучких форм очевидна: вони надають працівникам можливість вибору між робочим часом і відпочинком, дозволяють ефективно вирішувати проблеми зайнятості жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, допомагають збільшити число зайнятих, не збільшуючи при цьому числа робочих місць. Роботодавцям застосування гнучких форм та режимів праці також вигідно тому, що вони можуть регулювати обсяги та кваліфікаційний склад робочої сили згідно з економічними умовами функціонування підприємств.

В Україні, де ринкові відносини перебувають на стадії розвитку і де ще не сформовано законодавчу базу у сфері праці, виникає необхідність у вивченні практики застосування гнучких форм та режимів праці, визначення перспектив їх розвитку та розробки пропозицій щодо законодавчого забезпечення їх функціонування у сфері соціально-трудоових відносин, соціального захисту працівників, зайнятих за такими умовами праці.

В науковій літературі проблеми гнучких форм та режимів праці висвітлені однобоко. В основному розглядається досвід країн із розвинутою ринковою

економікою щодо практики та проблем їх застосування. Цьому присвячені наукові праці Нікіфорової А.А., Кулешової Л.М., Ремової М., а також стаття редактора французького видавництва "Міжнародного огляду праці" Патріка Боле.

У працях цих вчених досліджуються питання ролі нестандартних режимів робочого часу у політиці зайнятості, описується правовий захист проти дискримінації трудящих, зайнятих неповний робочий час, розглядаються позитивні та негативні боки гнучкої зайнятості.

У роботі Кулешової Л.М. висвітлено практику застосування гнучких форм та режимів праці за часів адміністративно-командної системи. Сучасні підходи до використання гнучких форм робочого часу описано Петюхом В.М. Але проблеми застосування гнучких форм та режимів праці у сфері соціально-трудових відносин в Україні у науковій літературі не розглянуто.

Метою наукового дослідження було визначення та обґрунтування основних напрямів і конкретних шляхів розвитку гнучких форм та режимів праці, виходячи з їх функцій та ролі у сфері соціально-трудових відносин на етапі ринкових перетворень в економіці України.

Незважаючи на те, що на сучасному етапі становлення та розвитку ринкових відносин в економіці України застосування гнучких форм та режимів праці в сфері трудових відносин виступає як явище закономірне та таке, що буде розвиватися далі, на жаль, ще не сформовано законодавчу базу для успішного впровадження та функціонування цих форм та режимів праці.

Існують численні методичні рекомендації, розроблені науково-дослідними інститутами ще за часів колишнього СРСР, щодо праці на умовах неповного робочого часу або роботи за гнучким графіком, але вони безнадійно застаріли. Не розроблено правових дефініцій щодо зовсім нових для України видів праці, таких як робота "Нуль годин", альтернативний робочий тиждень тощо. Соціальний захист працівників, зайнятих на умовах гнучких форм та режимів праці, також досі не врегульовано.

Проведене дослідження, яким було охоплено 4 регіони: Луганську, Полтавську, Львівську області та АР Крим, дозволило зробити такі висновки:

1. Найбільш розповсюдженою гнучкою формою праці є робота на умовах неповного робочого дня (тижня), менш розповсюдженою – робота на умовах альтернативного робочого тижня, стиснутого робочого тижня, гнучкого графіка роботи протягом тижня, робота за необхідністю (за викликом), надомна робота.

2. Статистичному обліку в Україні підлягає тільки чисельність працівників, які зайняті на умовах неповного робочого дня (тижня), очевидно, тому, що тільки ця гнучка форма праці урегульована законодавством про працю України.

3. Про реальні масштаби зайнятості населення на умовах неповного робочого дня (тижня) та причини роботи на цих умовах дають уяву дані матеріалів вибіркового обстеження населення за 1999 та 2001 роки, аналіз яких показує зменшення чисельності населення, яке працювало на цих умовах у 2001 році у порівнянні із 1999 роком. Основними причинами зайнятості населення на умовах неповного робочого дня (тижня) залишаються переведення на такий режим за ініціативою адміністрації та неможливість знайти роботу з повним робочим днем (тижнем). Лише у АР Крим більшість з обстеженого населення працювало на умовах неповного робочого дня (тижня) за власним бажанням, що пояснюється специфікою курортного регіону.

Таким чином, неповна зайнятість в Україні поки що використовується як засіб стримування безробіття, а не як засіб задоволення особистих потреб працівників.

4. Серед працівників, прийнятих на роботу на умовах неповної зайнятості в галузях економіки, більше половини складають робітники і більше двох третин - жінки.

5. Широкого розповсюдження набули гнучкі форми та режими праці при укладенні договорів на працевлаштування фізичними особами з працівниками. Перше місце за рейтингом тут посідає праця на умовах неповного робочого дня з тривалістю роботи від 1 до 4 годин, друге – робота на умовах альтернативного робочого тижня.

Більше половини договорів, укладених на цих умовах, укладено з жінками та особами у віці від 29 років до пенсійного віку. Молодь у віці до 28 років складає одну третину, а пенсіонери – одиниці, що свідчить про те, що гнучкі форми та режими праці у сучасних умовах нестабільної економіки не є для пенсіонерів засобом підвищення соціального і економічного статусу, що є основним призначенням цих форм у розвинених країнах з ринковою економікою.

6. При укладанні договорів фізичними особами допускається переключення найменування професій, за якими працевлаштовуються працівники, що може призвести до непередбачених наслідків у подальшій їх роботі та при виході на пенсію, зважаючи, що договір є юридичним документом, на основі якого фізична особа здійснює запис у трудовій книжці працівника.

Надання Конституцією України права громадянам України на вільно обрану зайнятість, демократизація суспільства, поява різноманітних форм власності та розширення прав роботодавців у сфері регулювання обсягів робочої сили, розвиток малого підприємництва тощо обумовили розвиток гнучких форм та режимів праці у сфері трудових відносин в Україні.

Подальші наукові дослідження буде спрямовано на розробку пропозицій щодо законодавчого забезпечення функціонування гнучких форм та режимів праці у сфері соціально-трудова відносин в Україні та на розвиток соціального захисту працівників, зайнятих на цих умовах.

Література

1. *Кулешова Л.М.* Использование труда на режимах неполного рабочего времени. - М.: Экономика, 1987. – 96 с.
2. Конституція України // Відомості Верховної ради України. - 1996. - №30.
3. Кодекс законів про працю України Соціально-трудова відносини та вирішення трудових спорів. - К.: Основа, 2002. - С.16-81.
4. *Никифорова А.А.* Рынок труда: занятость и безработица. - М.: "Международные отношения", 1991. - С. 105, 108.
5. *Петюх В.М.* Ринок праці та зайнятість. - К.: МАУП, 1997. - С. 103, 110.
6. Труд за рубежом. - 1999. - №2. - С. 39-68.
7. *Ремова М.* Рабочее время: реструктуризация взамен сокращения // Человек и труд. - 2002. - №7. - С. 81-84.
8. *Патрик Болле* Работа неполное время: решение проблемы или ловушка // Международный обзор труд. - 1999. - №3-4. - С. 31-59.

УДК 331.5

Гордієнко В. Д., Манченко Р. В.

НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

У статті розглядаються питання використання Єдиної технології обслуговування незайнятого населення і Єдиної інформаційно-аналітичної системи як засіб підвищення ефективності центрів зайнятості.

В державній програмі зайнятості населення особиста увага приділяється координації діяльності центральних і місцевих органів влади по підсилению

ефективності, яка проводиться в країні політики зайнятості. Це завдання потребує рішення кількості теоретичних і практичних питань по організації роботи територіальних органів працевлаштування, а особисто, державної служби зайнятості.

На виконання цього спрямована затверджена Державним центром зайнятості Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості (ЄТОН).

При розробці ЄТОН був застосований досвід ефективно працюючих центрів зайнятості України, служб зайнятості деяких зарубіжних країн, технологічні елементи яких були максимально адаптовані до вітчизняних умов, стандартизовані та уніфіковані.

В основу технології покладено:

- підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг безробітним громадянам та роботодавцям, базування на таких принципах діяльності, як пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості;

- урахування мотивів людини як особистості, її обставин, нахилів і здібностей;

- співробітництво клієнта і служби зайнятості – найбільш ефективний і короткий шлях до працевлаштування;

- пріоритетність послуг центру зайнятості, пов'язаних з пошуком і підбором роботи перед іншими видами послуг.

Як показує досвід, ЄТОН знайшла своє місце у регіональній програмі політики зайнятості та відіграє значну роль в підвищенні ефективності діяльності служби – ліквідовані черги безробітних в очікуванні надання послуг і, як наслідок, значно знизилася психологічне навантаження як на клієнтів, так і на працівників центрів зайнятості. Робота з незайнятим населенням і роботодавцями стала більш цілеспрямованою і систематизованою. Клієнти отримують значно більший обсяг інформації та послуг на якісно новому рівні. Значно покращилися більшість показників центрів, які характеризують проведення активної політики зайнятості, збільшилася кількість даних про потребу підприємств, організацій та установ в працівниках тощо.

Для більш успішної роботи служби зайнятості за ЄТОН необхідно прискорити вирішення питання щодо матеріально – технічного та програмного забезпечення Єдиної технології. Якість та оперативність обслуговування клієнтів значно б підвищилась при наявності у кожного спеціаліста необхідних засобів оргтехніки, своєчасно розробленого якісного програмного забезпечення.

Найбільш суттєвими засадами нової технології стало зміцнення взаємодії з роботодавцями (служба зайнятості – це посередницька служба, яка зводить разом шукачів роботи і роботодавців).

Адже згідно концепції ЄТОН – роботодавець виступає клієнтом №1, тому що:

- він є постачальником вакансій;

- на випадок безробіття від нього залежить наповнення Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України;

- з ним служба зайнятості вирішує питання організації тимчасової зайнятості та питання працевлаштування слабозахищених верств населення, а також – проблеми створення робочих місць.

При цьому найбільш ефективним способом залучення роботодавця до співробітництва є надання дотацій роботодавцю на створення робочих місць для працевлаштування безробітних (тобто фінансова підтримка), що здійснюється за таким механізмом:

чинним законодавством передбачено можливість економічного стимулювання роботодавців для створення додаткових робочих місць, наданням дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в розмірі витрат на заробітну плату прийнятих за направленням Державної служби зайнятості осіб у розрахунку на рік. Отже, безробітний, який перебуває на обліку в центрі зайнятості, на новому місці працевлаштування один рік одержуватиме зарплату за рахунок коштів Фонду. А роботодавець протягом двох років не має права звільнити такого працівника за скороченням штатів

Виникають наступні проблеми:

- по-перше, дотація сплачується як компенсація витрат, отриманих підприємством, що дуже незручно роботодавцям, тим більше, що вони і так ідуть на зустріч службі зайнятості, приймаючи на роботу неконкурентноспроможних безробітних. Тому потрібно доопрацьовувати механізм надання дотацій та перераховувати кошти роботодавцю ще до виплати ним заробітної плати прийнятими робітникам на підставі прогнозованих нарахувань. Всі розбіжності можна буде виправляти на підставі актів звірок шляхом додаткового перерахування або затримання коштів;

- по-друге, як вже відзначено, роботодавець приймає безробітного не менш, ніж на 2 роки. При цьому перший рік оплачує служба зайнятості, а другий – вже сам роботодавець. Але, у разі звільнення працівника з дотаційного робочого місця за власним бажанням, надана дотація не повертається, а з роботодавцем може бути укладено новий договір на прийняття працівника за направленням служби зайнятості, в тому числі на це ж дотаційне місце. Дотація в цьому випадку надаватиметься у повному обсязі. Тобто, наприклад, перший робітник відпрацював місяць та звільнився, а другий, що прийшов на його місце, все одне буде працювати 2 роки (час роботи за рахунок дотацій не зменшується). Отже, роботодавцю дуже вигідно створювати умови, які змушують робітника звільнитися з "власного" бажання, щоб строк сплати центром зайнятості постійно продовжувався. Але проблема двостороння: якщо наполягати, щоб наступного робітника приймали на строк – різницю між відпрацьованим часом першим робітником, то порушуються соціальні права другого робітника, тому що виходить, що його працевлаштовують менш, ніж на 2 роки. Отже, можна запропонувати, щоб дотація, як і раніше, надавалася в повному обсязі (тобто, права другого працівника не порушуються). А для того, щоб не страждав і перший робітник – більш ретельно роздивлятися ситуації добровільного звільнення та визначити несумлінне ставлення роботодавця до робітника;

- по третє, згідно з Порядком надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних у разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим за направленням державної служби зайнятості, у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників надану дотацію має бути повернено.

Стаття 40 КЗпПУ передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника у випадку зміни в організації виробництва і праці в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, а також скорочення чисельності або штату працівників. Тобто у випадках звільнення працівників, на яких надається дотація, по п.1 ст.40 КЗпПУ у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства дотація повертатись не повинна, тому що інші підстави для розірвання трудового договору. Це дає роботодавцю зайві лазівки для отримання "добродійної допомоги". Дуже зручно налагодити стан підприємства за перший дотаційний рік, а потім зняти з себе відповідальність з приводу, наприклад, реорганізації.

Отже, необхідно передивитись цей механізм та внести доповнення до Порядку надання роботодавцю дотації з переліком усіх підстав, передбачених п.1 ст. 40 КЗпПУ;

- по – четверте, згідно з Порядком надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць працевлаштування за рахунок дотацій можливо тільки для безробітних, що знаходяться на обліку в центрі зайнятості не менш 6-ти місяців, а для осіб, які відносяться до соціально – незахищених верств населення – не менше 3 місяців. Така категорія безробітних (особливо ті, що стоять на обліку по півроку) вже психологічно не бажає працювати, тим більше, що користується, в більшості своїй, пільгами на субсидії. Отже можна (або необхідно) скоротити можливий строк знаходження безробітного на обліку перед працевлаштуванням на дотаційне місце до двох місяців. Цього часу повинно вистачити, щоб визначитися в існуючій ситуації на ринку праці, та ще не втратити надії на працевлаштування, та упасти духом.

Отже, економічна ефективність використання ЄТОН завдяки перелічених інноваційних підходів має тенденцію до зростання, адже складаються умови для збільшення залучених до співпраці роботодавців та безробітних, до того ж стає більш ретельним контроль за витраченням коштів Фонду.

Другим направленням що дозволяє значно підвищити ефективність діяльності органів служби зайнятості являється використання сучасних засобів зв'язку, обчислювальної техніки і програмного забезпечення. В оперативній інформації про ринок праці зацікавлені як здобувачі вакансій, так і роботодавці. По деяких даних, до 70%, що прийшли в службу зайнятості в пошуках роботи не стають на облік у якості безробітних, оскільки зведення про ринок робочих місць і іншу необхідну інформацію одержують на протязі декількох днів після звертання.

Однак головна причина – у явній недооцінці державними посередниками на ринку праці перспективних інформаційних технологій, зокрема, використання інформаційних ресурсів Інтернету. У контексті діяльності Служби зайнятості ці технології виконують роль свого роду інтерактивної платформи для інформаційного обслуговування населення, підвищення ефективності взаємодії роботодавців і шукаючих роботу, побудову інформаційної системи ринку праці при зниженні відповідних витрат СЗ.

Радикальним способом, яким інформаційні технології змінюють службу зайнятості, є надання клієнтами служби зайнятості більш прямого доступу до інформації шляхом використання відкритих систем і, особливо, через Інтернет. Електронне працевлаштування через високотехнологічні агентства, з'єднані регіональними та глобальними комп'ютерними мережами, що основані на сучасних інформаційних технологіях, істотно розширює можливості на ринку праці. Зокрема, цей вид послуг надає міцного стимулу заохоченню до сучасних технологій, які останнім часом значно впливають на облік виробництва, підвищуючи його ефективність та конкурентоспроможність. Крім того, цей процес сприяє вирішенню багатьох проблем національної політики під час структурної перебудови економіки.

До безперечних переваг цих технологій, як для численних робітників так і для роботодавців, належать: для перших доступність розповсюдженої інформації, яку містить крім даних про вакансії, різноманітні відомості про роботодавців. Переваги цих технологій для роботодавців, з другого боку, полягають у швидкому та зручному доступі до глобальних людських ресурсів завдяки порівняно дешевим і ефективним оголошенням. Це дає змогу невеликим компаніям на рівних конкурувати з великими фірмами на ринку праці. Ця технологія забезпечує оперативність та своєчасність розповсюдження інформації щодо вакансій, збільшує інформованість, подаючи відомості про саме підприємство (організацію) насамперед, в інтелектуальній сфері, науці та освіті.

Грицишин В. Е.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Рассмотрены основные направления регулирования занятости населения города на основе развития малых предприятий с учетом обеспечения их государственной поддержки на уровне местных органов управления.

В любом обществе возникает проблема занятости, которая состоит в том, чтобы обеспечить максимально возможное использование трудоспособного населения.

Основные экономические потери общества от безработицы выражаются в недопроизведенных товарах и услугах, росте затрат на выплату пособий по безработице, а также затрат на содержание аппарата государственной службы занятости.

Кроме того, происходит недоиспользование научно-образовательного потенциала общества. Самое главное при этом, что подрывается человеческий капитал общества, т.е. качественный уровень рабочей силы. Социальные последствия этого явления состоят в том, что ухудшается качество жизни безработных и членов их семей. Это приводит к значительному оттоку специалистов за рубеж, значительному снижению доли активного населения.

Проблема занятости населения в настоящее время играет большую роль. Сокращение объемов производства, инфляция, безработица и сокращение количества занятых в экономике стали сопутствующими терминами нашей экономики. Для решения этой проблемы требуются комплексные решения относительно общего оздоровления экономики. Среди основных мер, направленных на повышение количества занятых, следует определить развитие предпринимательства, в том числе малых предприятий.

Значение и роль малого бизнеса в обеспечении занятости весьма значительны. Достаточно сказать, что в странах с рыночной экономикой в секторе малого бизнеса создается до 70% валового внутреннего продукта, в нем занято до 50% работающего населения, а в отдельных государствах доля работающего населения на малых предприятиях значительно превышает 50%, в частности, в странах ЕС – 72%, в Японии – 78%, в Польше – 65%,. При этом следует отметить, что в странах СНГ и Украине занятость населения на малых предприятиях незначительна, составляет в России – 20%, а в Украине около 6-8%.

Таким образом, развитие малого предпринимательства связано не только с решением экономических, но и социальных проблем, эффективным использованием рабочей силы, решением проблем занятости населения, что особенно важно в условиях современной безработицы.

Характерным признаком малого предприятия является незначительное количество работников, небольшой объем деятельности, большей частью рискованной (производственной, торговой, научной и др.), и производства. Согласно Европейским нормам различают мелкие (с численностью до 9 чел.) и малые предприятия (с численностью от 9 до 50 чел.)

В Украине субъектами малого предпринимательства считаются предприятия с численностью работающих до 50 человек. По данным официальной статистики, сегодня в сфере малого бизнеса в Украине функционируют 151,4 тыс. малых предприятий с численностью работающих на них 1,032 млн. чел.;

Следует отметить важный критерий, характеризующий развитие предприятий малого бизнеса: количество действующих предприятий на 1000 чел. населения, который по г. Северодонецку составляет 7,8 предприятия на 1000 граждан (в Украине - 4,4, Луганской области - 3,6)

Что касается видов экономической деятельности малых предприятий, то в их структуре в основном преобладает сфера торговли. По Луганской области свыше 46% составляют предприятия оптовой и розничной торговли, включая торговлю транспортными средствами и услуги по их ремонту; 15,9% - предприятия промышленности, 12,5% - операции с недвижимостью и сдаче под найм пользователям, 8,1% - предприятия по строительству. По г. Северодонецку соответственно – 46,3%, 17,3%, 13,1%, 13%. Исходя из приведенных данных, следует отметить по г. Северодонецку более высокую, по сравнению с Луганской областью, инвестиционную направленность малых предприятий.

В настоящее время, количество занятых (работающих) составляет по области 73,9 тыс. чел. по г. Северодонецку 6,4 тыс. чел. в то время, как в 1990 г. по г. Северодонецку численность работающих на малых предприятиях составляла всего 272 чел.

Большое значение имеют малые предприятия не только в трудоустройстве значительной частицы трудоспособного населения, но в реализации личностной функции предпринимательства, то есть самореализации собственной цели предпринимателя, получении им удовлетворения от своей деятельности.

Однако в условиях рыночной экономики не существует механизма, обеспечивающего и гарантирующего полную занятость постоянного характера. Поэтому возникает необходимость целенаправленного государственного регулирования рынка труда, которое должно обеспечить необходимое обществу состояние оптимальной занятости.

Государственная поддержка развития предприятий малого бизнеса в Украине осуществляется в соответствии с Национальной программой содействия развитию малого предпринимательства. С учетом приоритетов, исходя из своих нужд и возможностей, местные органы исполнительной власти и исполнительные органы местного самоуправления, разрабатывают региональные и местные программы поддержки малого предпринимательства. Разработка программ в г. Северодонецке позволила обстоятельнее разработать соответствующие направления развития малого предпринимательства в городе.

Целью государственной поддержки малого предпринимательства в городе являются: создание условий для положительных структурных изменений в экономике города; поддержка отечественных производителей; формирование условий для обеспечения занятости населения, предотвращение безработицы, создание новых рабочих мест; формирование инфраструктуры поддержки и развития малого предпринимательства с учетом подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для субъектов малого предпринимательства.

Государственная поддержка предприятий малого бизнеса состоит, прежде всего, в создании специфического финансового климата, благоприятного для развития предприятий малого бизнеса, учитывая возрастающие трудности с инвестированием этой сферы экономики.

В течение последних лет, в Украине был осуществлен ряд важных шагов в сфере правового обеспечения малого предпринимательства. Наиболее существенные изменения произошли в системе налогообложения субъектов малого предпринимательства. В результате перехода на альтернативные

способы налогообложения возможно уменьшение сумм платежей по налогам и сборам по сравнению с общей системой налогообложения.

Предстоит усилить деятельность государственных и региональных фондов поддержки малого предпринимательства на залогово-гарантийном обеспечении перспективных предприятий.

Учитывая, что государство не может быть единственным источником поддержки сектора малых предприятий, необходимо стимулирование крупных предпринимательских структур к тесному сотрудничеству с субъектами малого бизнеса.

Предоставление льгот малым предприятиям – это метод обеспечения им равных условий в конкурентной борьбе и выживания в хозяйстве господства крупных предприятий, поскольку у малых предприятий нет крупной производственной базы, налаженных долгосрочных хозяйственных связей.

Целесообразным является включение в состав инфраструктуры предприятий малого бизнеса таких рыночных финансовых институтов как лизинговые компании, факторинговые и форфейтинговые фирмы, концессионные структуры, толлинговые структуры, франчайзинг. Следует отметить, что каждый из институтов выполняет свои задачи, используя свои методы. В целом же рыночная инфраструктура призвана подготовить, создать и развить условия малому предпринимательству, в которых оно будет конкурентоспособным и жизнеспособным.

Таким образом, основные положения по механизму регулирования занятости населения города основываются на организованном порядке формирования, использования, распределения трудового потенциала в соответствии с условиями рыночных отношений на основе развития малого предпринимательства, позволяющего создавать новые рабочие места в сфере полезной трудовой деятельности, обеспечивать развитие творческого потенциала человека, его активное включение в новую экономическую систему.

УДК 331.1

Гришнова О. А.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В статті теоретично обґрунтовано та розроблено основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму формування людського капіталу, які полягають у нових підходах до державного регулювання цих процесів, виявленні шляхів вдосконалення вищої та професійно-технічної освіти, створенні ефективної системи освіти дорослих та розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників.

Науково-практичне обґрунтування концепції формування людських продуктивних сил у формі людського капіталу є одним з найважливіших напрямів реалізації соціально-економічної політики української держави в умовах транзитивної економіки. В межах цієї статті ми маємо на меті дослідити лише одну (однак дуже важливу) складову цієї концепції – організаційно-економічний механізм формування освітньо-професійної складової людського капіталу. Актуальність цього завдання пояснюється як загальносвітовими тенденціями зростання ролі людей, їхнього інтелекту, знань, кваліфікації у економічному зростанні й забезпеченні конкурентоспроможності, так і тривалим кризовим соці-

льно-економічним станом нашої країни, що спричинив розвиток негативних тенденцій у відтворенні продуктивних сил людей.

Хоча теоретичні та прикладні питання багатопланової проблеми відтворення продуктивних здібностей людей є об'єктом активних наукових досліджень вчених України [1, 2 та ін.], однак концепція людського капіталу здебільшого ними замовчувалася, або і критикувалася. Винятком стали роботи автора цієї статті (див., наприклад, [3]), однак проблеми створення ефективного організаційно-економічного механізму формування освітньо-професійної складової людського капіталу поки що не були висвітлені в науковій літературі.

Якість людського капіталу стає в наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності. Існує два шляхи її забезпечення: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; і 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання. Другий шлях є не лише соціально доцільнішим, а й економічно вигіднішим, організаційно простішим та перспективнішим. Інтелектуалізація праці стає домінуючою тенденцією в розвинутих країнах, а безперервне навчання - важливим суспільним пріоритетом.

На нашу думку, найнебезпечнішою проблемою національного ринку праці, його "структурною драмою" стало вимивання робочих місць висококваліфікованої праці внаслідок гіпертрофованої відкритості нашої економіки, і, як результат – поширення явища деінтелектуалізації, декваліфікації праці. Важливою проблемою стало також порушення регіонального балансу в економіці, що дедалі посилюється, зокрема, внаслідок подальшого перерозподілу людського капіталу на користь столиці та великих науково-промислових центрів. Регулююча роль держави в даному питанні полягає в тому, щоб зменшити різницю в умовах відтворення людського потенціалу між регіонами країни, максимально наблизити попит на працю та пропозицію праці не лише за кількістю та структурою робочих місць і працівників, а й у часі та просторі, на макро-, мезо- та мікрорівнях.

В політиці зайнятості слід приділяти особливу увагу програмам збереження існуючих і створення нових робочих місць висококваліфікованої праці. Такі програми мають яскраво виражену антикризову спрямованість. Для прискорення процесу створення таких робочих місць потрібно заохочувати підприємства до проведення політики "наступальної конкурентоспроможності". Така політика ґрунтується на високій якості товарів та послуг, що обумовлює зростання вимог до рівня освіти та кваліфікації працівників.

Найсуттєвішою причиною недосконалості діючого механізму державного впливу на формування висококваліфікованої робочої сили донині була і залишається відсутність чітких національних економічних пріоритетів, програми обґрунтування майбутнього країни у світовій цивілізації, без чого неможливо визначитися з доцільністю розвитку тих чи інших напрямів освіти та професійної підготовки.

Важливим об'єктом державної уваги в перехідній економіці має стати фінансування заходів по підвищенню якості робочої сили. Шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах, уряд може сприяти підвищенню конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому й світовому ринках. Низька конкурентоспроможність викликана неналежною кваліфікацією працівників та відсталістю технології. Задля формування інноваційного, конкурентоспроможного виробництва в центр політики зайнятості потрібно поставити безперервну освіту працівників.

На рис. 1 подано розроблену автором схему організаційно-економічного механізму формування освітньо-професійної складової людського капіталу.

Як видно з рисунка, досліджуваний механізм має стати результатом ефективного соціального партнерства при координуючій ролі держави. На схемі подано основні функції кожної зі сторін соціального партнерства у цих питаннях. Підкреслимо, що основні функції держави полягають у стимулюванні економічного зростання, підвищенні попиту на висококваліфіковану працю, створенні сприятливого середовища для суттєвих інвестицій у професійну підготовку та її забезпечення на засадах ефективності й справедливості.

Як бачимо з рис. 1, організаційно-економічний механізм формування освітньо-професійної складової людського капіталу складається з кількох блоків: нормативно-правового забезпечення, фінансово-економічного забезпечення, організаційного забезпечення, колективно-договірного забезпечення на всіх рівнях. У кожному з цих блоків визначені пріоритетні завдання, які потрібно негайно вирішувати. Основні напрями дії організаційно-економічного механізму формування освітньо-професійної складової людського капіталу – вдосконалення первинної професійної освіти (вищої та професійно-технічної), створення ефективної системи освіти дорослих та активізація розвитку персоналу на підприємствах.

В результаті створення й дії такого механізму відбуватиметься постійне нарощення і вдосконалення освітньо-професійної складової людського капіталу, що дасть не лише суттєву економічну віддачу інвесторам – державі, підприємствам і громадянам, але і безумовні моральні зиски та зовнішні соціальні результати – людський розвиток; зростання рівня життя населення; науково-технічний прогрес; прогресивні структурні зрушення; підвищення ефективності зайнятості; підвищення рівня культури громадян та багато іншого.

Державний вплив на формування й використання висококваліфікованої робочої сили повинен зупинити деградацію національного людського капіталу і сприяти його подальшому накопиченню. Державна політика в цій галузі має включати наступні позиції: збереження існуючих і створення нових робочих місць висококваліфікованої праці; підвищення суспільної значимості й економічного визнання високої кваліфікації, освіченості, професіоналізму; реформування політики оплати праці й доходів, розширення можливостей для громадян постійно підвищувати рівень життя за рахунок висококваліфікованої сумлінної праці; сприяння трудовій адаптації випускників школи та професійних навчальних закладів; трудова реабілітація безробітних та осіб зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці; заохочення активності підприємств у питаннях підготовки, перепідготовки й адаптації робочої сили через освітньо орієнтовану податкову політику; заохочення підприємств до проведення політики оновлення виробництва, орієнтації на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих; розширення та вдосконалення системи освіти та професійної підготовки, забезпечення її доступності, мобільності, гнучкості, наступальне повсюдне впровадження принципів безперервності освіти; активна соціально- та ринково орієнтована освітня політика, що сприяє формуванню ефективної зайнятості, інтелектуалізації праці, послабленню соціальної напруги; координація дій соціальних партнерів для підтримання конкурентоспроможності робочої сили.

Таким чином, формування людського капіталу творчого, інноваційного типу є могутнім чинником соціально-економічного відродження і має стати пріоритетним завданням держави вже в перехідний період. Основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму формування людського капіталу полягають у нових підходах до державного регулювання цих процесів, виявленні та реалізації шляхів вдосконалення вищої та професійно-технічної освіти, створенні ефективної системи освіти дорослих та розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників. Деталізація цих напрямів є перспективами подальших наукових досліджень.

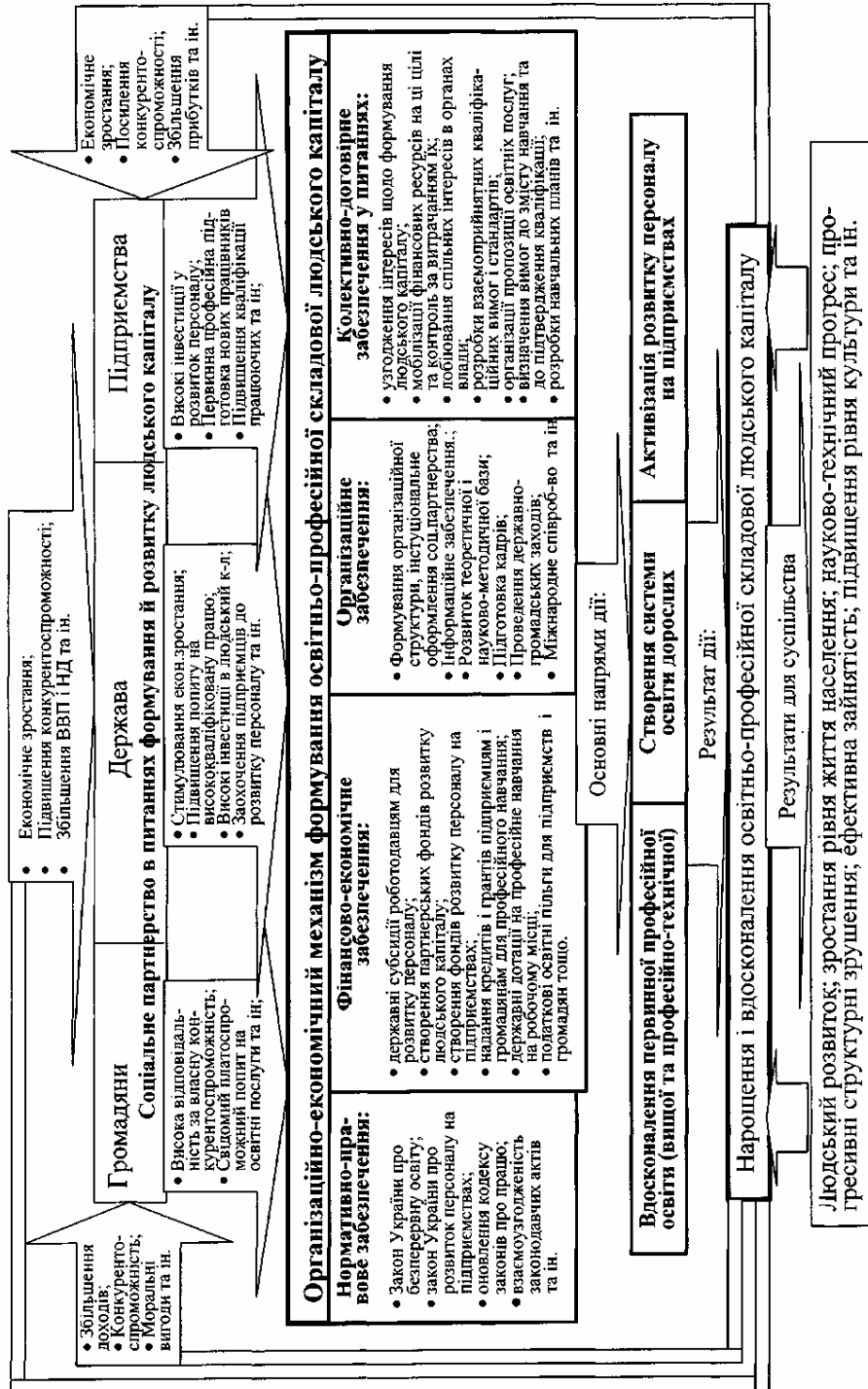


Рис. 1. Схема організаційно-економічного механізму формування освітньо-професійної складової людського капіталу

Література

1. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
2. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати. – К.: І-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.
3. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.

УДК 331.215.54

Завірюха А. В.

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ РОЛЬ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті розглядаються передумови забезпечення стабільного розвитку українського суспільства, зокрема потреби у соціальному захисті населення. Надається характеристика основних державних соціальних стандартів, зокрема, прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати. Проводиться аналіз деяких публікацій та досліджень по проблемі співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Даються висновки щодо необхідності зміни механізму розрахунку мінімальної заробітної плати.

Наша держава проголосила курс на євроінтеграцію, підтвердила наміри щодо досягнення високих міжнародних стандартів добробуту та соціального забезпечення. Це означає, що держава забезпечує стабільний розвиток демократичного суспільства на засадах загальнолюдських цінностей незалежно від етнічного походження, статі, віку, місця проживання та інших якісних характеристик людини.

Соціальна політика України має головною метою підвищення рівня життя, забезпечення зростання добробуту населення, а також зменшення масштабів бідності в країні.

Проголошення необхідності переходу до ринкових відносин викликало тезу про потребу у соціальному захисту, який став невід'ємною змістовною характеристикою соціальної політики держави. Одним з таких факторів є встановлений в країні розмір мінімальної заробітної плати (далі – МЗП), який з січня 2003 р. складає 185 грн. МЗП повинна виконувати насамперед функцію соціального захисту.

У ст. 46 Конституції України затверджено, що громадяни мають право на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

Соціальний захист передбачає розробку системи соціальних гарантій, основою яких є певні стандарти (нормативи). Вихідним пунктом розробки системи державних мінімальних соціальних стандартів є категорія мінімуму засобів існування за наступними рівнями: соціальний мінімум, прожитковий мінімум, фізіологічний мінімум.

Прожитковий мінімум на сучасному етапі розвитку українського суспільства слід розглядати як основне поняття, на якому ґрунтується забезпечення соціальних прав людини, її соціальний захист.

Згідно з прийнятими визначеннями мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якої неможлива оплата за виконання робітником об'єму роботи.

Прожитковий мінімум – це соціально-економічна категорія, яка характеризує мінімум життєвих засобів, необхідних для життєдіяльності працівника і відтворення його робочої сили.

Ці показники є важливими соціально-економічними гарантіями держави населенню країни.

Розмір мінімальної заробітної плати (на сьогоднішній день – 185 грн.) і розмір неоподаткованого мінімуму доходів громадян (на сьогоднішній день – 17 грн.) обов'язково повинні встановлюватися згідно з прожитковим мінімумом.

По-перше, величина прожиткового мінімуму характеризує рівень забезпеченості громадян; по-друге, від розміру прожиткового мінімуму залежать суми всіляких виплат і державних гарантій.

Кожний громадянин України згідно з Конституцією повинен мати рівні права доступу до економічних ресурсів і соціальних послуг на гідні умови існування.

Однак, в Україні і дотепер маємо соціальний дисбаланс між окремими категоріями населення щодо основних показників життя, на які впливає ряд взаємопов'язаних та взаємодомовлених факторів.

Згідно ст. 9 Закону України "Про оплату праці". МЗП встановлюється в розмірі, не нижчому за вартісну величину межі забезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Причому межа забезпеченості не коригується з прожитковим мінімумом. Ці категорії мають власний зміст і не можуть використовуватись разом як засіб аналізу рівня життя населення.

В ст. 9 Закону України "Про оплату праці" також встановлено, що розмір МЗП визначається з урахуванням загального рівня середньої заробітної плати.

Якщо порівняти рівень МЗП до середньої зарплати по галузях, отримуємо таку картину:

| | |
|-------------------------------------|-------|
| Рівень МЗП до середньої зарплати, % | |
| Всього по Україні | 46,2 |
| 1. Промисловість | 35,1 |
| в тому числі: | |
| - рибне господарство | 84,5 |
| 2. Сільське господарство | 117,3 |
| 3. Охорона здоров'я | 81,5 |
| 4. Освіта | 69,3 |
| 5. Фінансова діяльність | 20,5 |

Такі розбіжності свідчать про те, що немає підстави до такого порівняння в цілому по Україні. Треба здійснювати моніторинг змін співвідношення МЗП і середньої заробітної плати, що дасть можливість визначити нерівність доходів, стан рівня життя працівників окремих галузей народного господарства.

Аналіз стану бідності в Україні за даними обстеження умов життя у 1 кварталі 2003р. свідчить про позитивну динаміку щодо її показників. Межа бідності становила 206 грн., рівень бідності становив 28,8 %. Але ж, якщо доходи населення є одним з найбільш узагальнюючих показників економічного розвитку країни та підвищення добробуту населення, то основну увагу в рамках статті приділено аналізу тенденцій до зміни співвідношення мінімальної заробітної плати і середньої заробітної плати в країні.

Показники рівня життя виглядають так (стан на липень 2003 року) [1]:

| | | |
|-----------------------|--------|--------|
| Показники | січень | липень |
| Заробітна плата, грн. | 400,59 | 489,50 |

| | | |
|----------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Мінімальна заробітна плата, грн | 185,00 | 185,00 |
| Прожитковий мінімум в розрахунку на одну особу на місяць, грн. | 342,00 | 342,00 |

Як свідчать дані таблиці, середня заробітна плата у 2003 році перевищує прожитковий мінімум в розрахунку на одну особу в січні – 1,17 разів; у липні – 1,43 разів. Але мінімальна заробітна плата на діючому рівні значно відстає від прожиткового мінімуму у 1,85 разів.

Порівняння показників середньої заробітної плати, мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму за період січень-липень 2002 року дає можливість зробити висновки. Загалом в країні у січні 2002 року показник співвідношення заробітної плати і прожиткового мінімуму для працездатної особи становив 0,94; у липні – 1,16, тобто спостерігаємо поступове підвищення цього співвідношення.

Співвідношення прожиткового мінімуму до мінімальної заробітної плати має також позитивну тенденцію. Якщо, у січні 2002 року воно становило 2,44, то у січні 2003 року вже 1,85.

Одним із найважливіших завдань соціальної політики є забезпечення зростання рівня заробітної плати. Проводячи реформування оплати праці, вдалося досягти зростання номінальної заробітної плати в Україні у грудні минулого року до 442,8 грн. Також здійснюється поетапне зростання розміру мінімальної заробітної плати.

Подальше підвищення мінімальної заробітної плати до розміру 237 грн. може привести до зниження стимулів до праці робітників в охороні здоров'я, соціального забезпечення, сфери культури, деяких робітників освіти, що в свою чергу може спровокувати значний відплив кадрів з цих галузей.

Таким чином значна диференціація розміру середньої заробітної плати по галузях і регіонах України потребує зміни механізму розрахунку МЗП.

Література

1. Праця і зарплата. № 34 (374), вересень 2003

УДК 35.073.6: 35.088.2

Ігнатова О. А.

ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

В статті надано докладну схему бюджетного стимулювання створення додаткових робочих місць на місцевому рівні за двома можливими варіантами цільового фінансування, надано опис її функціонування та можливості застосування.

Для забезпечення зростання міста як цілісної соціально-економічної системи потрібне комплексне застосування економічних та адміністративних важелів регулювання ринку. Втративши можливість примусового впливу на діяльність господарюючих суб'єктів в результаті ринкових перетворень, органи місцевого самоврядування в кращому випадку виконують прогнозно-аналітичні функції щодо розвитку території. Але досягнення стратегічної мети забезпечення добробуту територіальної громади передбачає впровадження місцевою владою активних економічних регулюючих заходів, пов'язаних, в першу чергу, з податковою політикою.

Необхідність податкової реформи на сьогодні не викликає жодних заперечень серед вчених, підприємців та управлінців різних рівнів державної влади. Зміни ставок, пільг, порядку сплати та адміністрування всіх видів податків пропонуються з метою функціонального відновлення системи оподаткування. Це означає, що податки мають повною мірою виконувати всі притаманні їм функції, а саме фіскальну, перерозподільну, соціальну та виробничо-стимулюючу.

Можливість симулювання виробничо-господарської діяльності підприємств, і, як наслідок, створення додаткових робочих місць, через запровадження зниженої ставки податку на прибуток, надання податкових пільг, кредитів та відстрочок з метою реінвестування частини вивільненого від оподаткування прибутку успішно реалізована в економічних системах розвинених країн. Найважливішим напрямком податкових пільг є зменшення оподаткованого прибутку на частину інвестиційних витрат, а також затрат на науково-дослідницькі та дослідно-конструкторські розробки [1, с.7–9]. Теоретичну ілюстрацію впливу зниження ставки податку на величину податкових надходжень до бюджету надає крива Лафера та її сучасні наукові модифікації: за умови правильного визначення місцезнаходження економіки країни на кривій можна до певного рівня знижувати ставку податку для збільшення бюджетних доходів [2, с. 37–39]. Але оскільки податок на прибуток підприємств сплачується у повному розмірі до державного бюджету (за невеликим винятком підприємств комунальної власності), то проблема наповнення місцевих бюджетів у даному випадку залишається невирішеною.

В наукових роботах провідних економістів неодноразово вказувалось на необхідність розширення власної фінансової бази місцевих бюджетів. Так, Кириленко О.П. вважає власними доходами такі, надходження яких визначається політикою та діяльністю органів місцевого самоврядування, і зазначає, що на сьогодні жоден вид доходів місцевого бюджету не відповідає цим вимогам. Фінансова автономія територій обмежується лише правом запровадження місцевих податків і зборів, а також наданням пільг за ними згідно з чинним законодавством [3, с.322 – 336]. В монографії Рибак В.В. запропоновано впровадження місцевого прибуткового податку з громадян як надбавки до загальнодержавного податку, яка зараховуватиметься в зменшення загальних зобов'язань з нього. При цьому органи місцевого самоврядування передбачається наділити правом самостійного вибору конкретних ставок податку (у встановлених законодавством межах, наприклад, 5 – 7%) і наданні податкових пільг [4, с. 74–75].

Заохочення підприємницьких структур до створення робочих місць місцевими органами влади може здійснюватися через використання системи власних місцевих податків. Але серед витрат підприємств ці платежі становлять незначну частку. Крім того, такі види податків за сучасних економічних умов не є бюджетоутворюючими для більшості місцевих бюджетів. Провідну роль у наповненні дохідної частини територіальних бюджетів відіграє податок на доходи фізичних осіб. Оскільки цей податок надходить до місцевого бюджету за місцем працевлаштування найманих працівників, то він може збільшити бюджетні доходи окремої території в результаті підвищення рівня оплати праці та зростання зайнятості, але лише в тому випадку, коли мешканці цієї території працюють, не виїжджаючи за її межі. Таким чином, на відміну від макrorівня, для органів місцевого самоврядування небайдужим є територіальний аспект використання трудових ресурсів. Його врахуванням пропонується доповнити пропозиції щодо формування власної фінансової бази місцевого самоврядування, надані вітчизняними економістами.

В даній науковій статті ставиться за мету дослідження можливості стимулювання на територіальному рівні додаткового створення робочих місць через надання місцевими органами влади тимчасового права підприємствам-податковим агентам користуватися коштами, утриманими як податок на доходи працівників. Слід зауважити, що для того, що місцеві органи влади мали повноваження з регулювання діяльністю економічних суб'єктів за допомогою податкових важелів, необхідно, щоб даний вид податку в певній своїй частині належав до власних доходів територіальної громади. В умовах, коли місцевий прибутковий податок відсутній в складі системи оподаткування, стимулювання розширення діяльності підприємств можливе шляхом надання цільового фінансування із місцевих бюджетів в розмірах, що дорівнюють сумам податку на доходи фізичних осіб, зайнятих на додатково створених робочих місцях. Схематично порядок фінансування зображено на рис. 1.

Наведений порядок економічного регулювання передбачає, що частина заробітної плати працівників, зайнятих на додатково створених робочих місцях, протягом певного періоду (наприклад, року) виплачується за рахунок наданої з місцевого бюджету субсидії. Суми цільового фінансування можуть надаватися або безпосередньо шляхом перерахування коштів на поточний рахунок підприємства (перший варіант), або зарахуванням в рахунок надання субсидії сум утриманого, але не перерахованого податку на доходи працівників, зайнятих на додатково створених робочих місцях (другий варіант). При наданні фінансування мають висуватися вимоги органів місцевого самоврядування щодо зростання обсягів виробництва та розширення видового складу продукції підприємств.

Вказаний порядок фінансування може бути використаний для стимулювання зростання чисельності працюючих як діючих, так і наново створених підприємств. В результаті реалізації запропонованої схеми очікується підвищення зайнятості населення території, збільшення фонду оплати праці, зростання по закінченні пільгового періоду надходжень від прибуткового податку, розширення виробничої діяльності підприємств та отримання додаткового прибутку із збільшенням податку на нього.

Найбільш ефективним стане цільове фінансування в сфері стимулювання розвитку малого бізнесу при його високій виробничо-господарській мобільності і пристосовуваності до змін ринкової кон'юнктури. Крім додаткових надходжень від податку на доходи найманих працівників, місцевий бюджет поповниться за рахунок відрахувань від єдиного податку, який сплачують суб'єкти малого підприємництва за спрощеною системою оподаткування.

Література

1. *Никитин С., Никитин А.* Налог на прибыль: опыт развитых стран// *Мировая экономика и международные отношения.* – 1998. - № 3.– С. 5-13.
2. *Папава В.* Лафферов эффект с последствием// *Мировая экономика и международные отношения.* – 2001. - № 7. – С. 34–39.
3. *Кириленко О.П.* Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика). – К.: НІОС, 2000. – 384 с.
4. *Рыбак В.В.* Рыночная трансформация системы доходов местного самоуправления: теория и практика. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 280 с.

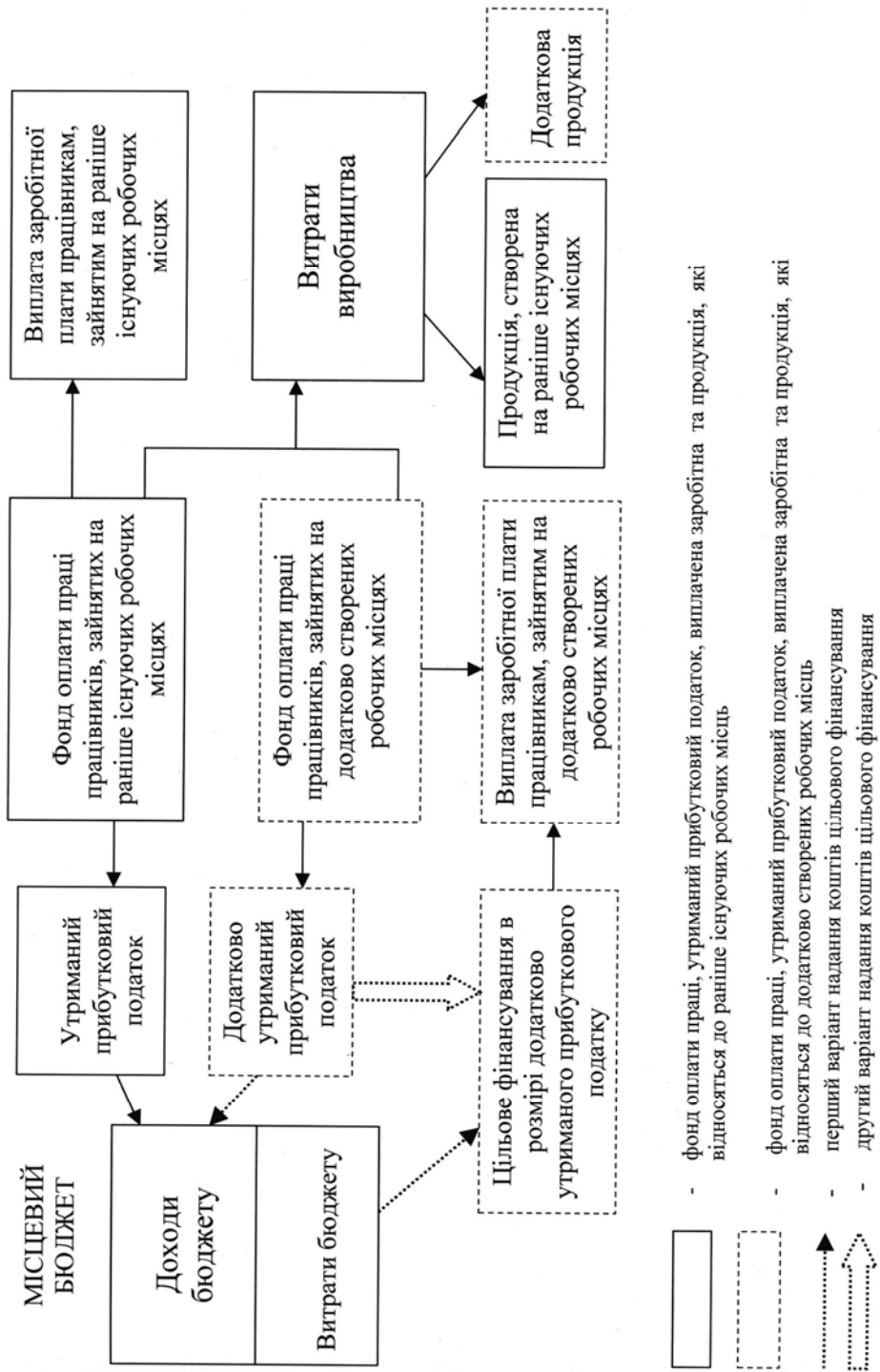


Рис. 1. Схема надання фінансування місцевими бюджетами з метою стимулювання створення додаткових робочих місць

Инговатова В. А.**ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ
НАПРАВЛЕННОЙ НА ПОДДЕРЖАНИЕ
ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ**

Изложены основные причины неудовлетворенной работы угольных шахт. Приведены предложения, направленные на выход из кризисного положения отрасли.

Переход к рыночным отношениям в Украине рассматривается многими политиками и учеными как радикальное средство для динамичной и высокоэффективной экономики. Однако попытки создать новый хозяйственный механизм, в котором сосуществовали бы методы прямого государственного регулирования со свойственной рыночной экономике свободой в выборе экономических решений и стимулирования развития производства, наталкиваются на серьезные препятствия. Сохранение развитого государственного сектора с адекватными ему административными методами управления не позволяет эффективно использовать рыночные способы регулирования экономических интересов, что подтверждает состояние дел в налоговом хозяйстве страны.

Налоги являются одним из основных инструментов регулирования государством экономических отношений, позволяющим стимулировать развитие производства, научно-технического прогресса, привлечение инвестиций, выход отечественного товаропроизводителя на мировой рынок и т.д. Используя налоги, государство призвано обеспечить баланс собственных финансовых интересов и интересов субъектов хозяйствования, с одной стороны, а также баланс собственных финансовых интересов и нужд населения,— с другой. Период вхождения Украины в рынок наглядно показал, что обеспечение баланса интересов участников финансово-экономических процессов для государства трудно решаемая задача. На примере отношений государства и предприятий угольной отрасли уплата налогов в бюджет ставится в ущерб даже развитию производства. За 10 лет рыночных преобразований добыча угля сократилась более чем в 2 раза, капитальное строительство практически прекращено, состояние 30% выработок не отвечает требованиям техники безопасности, а износ основных производственных фондов давно перешагнул критическую черту. Улучшение шахтного фонда в будущем не предвидится: 37 шахт (18% общего количества) работают с одной лавой; на 42 (21%) среднесуточная добыча не превышает 350 т; и:) 447 действующих очистных забоев нагрузка менее 100 г в сутки в 126 лавах (28%). Одна из причин таких результатов реформы в угольной промышленности — фискальный характер налоговой политики государства, направленной на обеспечение доходной части Государственного бюджета и игнорирование интересов предприятий.[1]

Начисление налогов напрямую связано с результатами деятельности угольного предприятия. Только часть из них (плата за воду, землю, транспорт) является величиной условно постоянной и не зависит от объема производства.

Таким образом, причиной огромной суммы начисленных налогов являются высокие производственные показатели, результат эффективного использования производственных ресурсов. На этом, казалось бы, можно было остановиться: начисленные налоги должны быть уплачены, но существует ряд причин, не зависящих от предприятия, по которым такая сумма не может

быть уплачена, а начисление налогов иногда противоречит экономическим нормам и категориям.

Принятые в 1997 г. изменения налоговой системы были, по нашему мнению, направлены на увеличение финансовых потоков в Государственный бюджет. Объяснялось это несбалансированностью расходов бюджета с его доходами из-за спада производства. В настоящий момент проблема дефицита бюджета не разрешена, но экономика страны стабилизируется после глубокого кризиса и начался рост валового внутреннего продукта.

Следовательно, возможно пополнение бюджета страны за счет внедрения государственной налоговой политики, ориентированной на стимулирование производства. Необходимо внести ряд серьезных изменений в законодательную базу, направленных, во-первых, на ослабление налогового пресса и, во-вторых, на стимулирование капитальных вложений в развитие производства, а поступления налогов в бюджет будут расти вместе с объемами производства. Положительным примером таких процессов могут служить происходящие изменения в налоговом законодательстве России. Пока же происходит трансформация законодательной базы нашего государства, когда наиболее рентабельные (особенно государственные) предприятия имеют высокие производственные результаты и огромную недоимку в бюджет, которую неспособны погасить.

Одна из причин, вызывающих рост налога на прибыль,— установленный Законом 5%-й норматив расходов на улучшение (ремонт) оборудования (норматив считается от балансовой стоимости основных средств на начало года), а его превышающие суммы увеличивают стоимость оборудования и подлежат амортизации. Применение отремонтированного оборудования всегда считалось менее выгодным, чем новой аналогичной техники. Однако, учитывая тяжелое финансовое положение в угольной отрасли, шахты не могут приобретать новое оборудование, а износ используемого составляет 60-70%. Становится ясно, что реальные расходы по ремонту и поддержанию основных средств в рабочем состоянии в несколько раз превышают норматив. Увеличение суммы указанных расходов не связано с желанием снизить подлежащую уплате сумму налога, а вызваны производственной необходимостью, и 5%-й уровень усугубляет и без того нелёгкое положение субъектов хозяйствования не только в угольной отрасли.[2]

Следует также проанализировать, и установленные Законом нормы амортизационных отчислений, которые занижают расходы предприятия, так как не отражают реальных сроков службы оборудования и не обеспечивают перенесения стоимости объекта на готовую продукцию в течение времени полезного использования, как того требуют законы экономики. У предприятия должен быть выбор при определении методов амортизации исходя из специфических, отраслевых и других особенностей производства в соответствии с Законом Украины "О бухгалтерском учёте и финансовой отчетности в Украине", с Положениями бухгалтерского учёта предприятий ГХК.

Предприятиям угольной отрасли невыгодна ежегодная индексация стоимости основных средств, так как сумма дооценки почти по всем объектам будет амортизироваться весь срок службы предприятия, а в доходы она попадает согласно Закону в течение отчетного года. Данная проблема привела к ситуации, когда при росте уровня цен предприятия не производили переоценку оборудования и тем самым искажали его стоимость.

Не урегулирован вопрос и выделения средств государственной поддержки угольным предприятиям. Средства, поступающие из бюджета на покрытие затрат по себестоимости, являются базой для обложения налогом на прибыль, т.е. сразу начисляется налог в размере 25% выделенных сумм. Затра-

ты, оплата которых производится за счет бюджетных средств, не могут быть включены в валовые расходы и налоговый кредит, поэтому в результате реализации продукции возникает доход, который облагается одновременно двумя налогами: 20%-НДС и 25%-налог на прибыль. Таким образом, 70% государственной поддержки возвращается в бюджет в виде налогов в течение довольно короткого периода.

Не намного лучше обстоят дела и с государственной поддержкой на капитальные вложения, на монтаж лав. Эти средства не подлежат налогообложению при поступлении, но учитывая, что затраты не включаются в валовые расходы и налоговый кредит, то 45% возвращается в бюджет в виде налогов при реализации продукции.[2]

Рост дебиторской задолженности не связан с неудовлетворительной договорно-претензионной работой предприятий, так как более 70% продукции отгружается на электростанции и облтопы по установленному государством заданию. Предприятия холдинга выполняют установленный план, но потребители не рассчитываются в полном объеме за полученную угольную продукцию. Возникает ситуация, когда, с одной стороны, шахтам должны государственные предприятия за отгруженный уголь и их неплатежи практически не дают возможности работать стабильно, своевременно рассчитываться с бюджетом, а с другой, - бюджетные органы требуют от шахт уплаты денежных средств, которые им ещё не поступили.

Согласно действующему законодательству начисление налогов происходит "при первом событии", которым является или отгрузка продукции, или получение авансов от потребителей. В первом случае, когда отгрузка произведена, а платежи от покупателей не поступили, предприятию необходимо наличие дополнительных активов в виде свободных денежных средств для уплаты налогов. Неоплата за уголь ставит шахты в критическое положение, когда на не оплаченную в текущем году продукцию налоги уже начислены, а средств для их уплаты нет, и рассчитаться с бюджетом в полном объеме невозможно.

Большой удельный расход средств на закупку материалов и оборудования часто расценивается налоговыми органами как нежелание уплаты в бюджет, однако добыча угля является материалоёмким производством (30-35% общей суммы затрат) и требует больших материальных ресурсов для поддержания выработок в рабочем состоянии, для обеспечения бесперебойной работы оборудования и поддержания объемов производства на достигнутом уровне. Необходимость значительных затрат обусловлена и рядом других причин: ухудшение горно-геологических условий (увеличение глубины разработки и рост горного давления, запыленности выработанного пространства, ухудшение качественных показателей добываемых углей); высокий уровень износа выемочной и проходческой горной техники; отсутствие достаточно гибких технологий. Использование шахтами денежных средств, например, на уплату налогов, приведет к спаду производства и значительно снизит поступления в бюджет в ближайшем будущем.

Недостаток денег вынуждает шахты использовать вопреки установленным нормам меньшее количество средств индивидуальной и коллективной защиты, крепежного материала, взрывчатых веществ и средств взрывания, смазочных материалов и т. д. Широкое распространение получила практика повторного использования материальных ценностей, хотя во многих странах это запрещено Правилами безопасности для некоторых видов. На коллегии Минтопэнерго (01.11.03 г.) было указано, что предприятиям отрасли не хватает 27 тыс. респираторов (19% общей потребности), 61 тыс. самоспасателей (25%), 70 тыс. головных светильников (28%), 2 млн. фильтров (33%). Уголь-

ная отрасль по травматизму относится к категории самых опасных производств, поэтому несоблюдение норм расхода, сроков службы, повторное использование материалов (особенно конвейерной ленты, канатов, вентиляционных труб, цепей скребковых, крепежных материалов, рельсов), несвоевременное выполнение ремонтных и наладочных работ приводят зачастую к трагическим последствиям.[1]

Пришло время внедрения налоговой системы, направленной на поддержание отечественных производителей. Отсрочка решения этой проблемы грозит развалом баланса интересов не только субъектов финансово-хозяйственных взаимоотношений, но и всего народнохозяйственного комплекса страны.

Литература

1. *Колосюк В.П.* Проблемы государственного управления угольной промышленностью: обоснование размеров господдержки: Сборник научных работ ДонДАУ, 2003.
2. *Кель А.П.* Баланс интересов государства и угольной отрасли. // Уголь Украины, 2003.

УДК 018.531.1

Истомин Л. Ф.

МОДЕЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СПРОСОМ НА КONTИНУАЛЬНОМ РЫНКЕ

Рассмотрена задача монопольного производителя на региональном рынке. Получены соотношения для задачи потребителя и задачи производителя на континуальном рынке. Поставлена задача для расчета оптимальной ассортиментной стратегии производителя.

Рациональное поведение производителя на региональном рынке должно быть обосновано по двум направлениям: по объему выпуска и по качеству. Однако потребители региона не однородны по доходам, и поэтому для оптимизации своей экономической деятельности производитель должен ориентироваться не на средние показатели доходов, а на распределенный доход и континуальные свойства (или качества) товаров, что обеспечивает разработку рационального ассортиментного состава производимых товаров или услуг.

Для конкретизации описания поведения на рынке полагаем, что рассматриваемый производитель – монополист рынка, и рассматриваемая задача является статической, хотя учет изменения доходов по времени позволит сформировать динамику изменения ассортимента, если учесть и инфляционные процессы.

Рассмотрим ограниченный экономический регион, состоящий из N потребителей, в котором в некоторый момент времени характерным является определенное распределение доходов на душу населения $n(m)$, где m – доход на душу населения, а функция $n(m)$ удовлетворяет условию

$$\int n(m)dm = N, \quad 0 \leq \underline{m} \leq m \leq \bar{m},$$

где \underline{m} и \bar{m} – нижняя и верхняя граница дохода соответственно.

Как показывает анализ статистических данных по некоторому региону [1], функция $n(m)$ унимодальна и достаточно эффективно может быть описана

распределением Максвелла или логарифмически нормальным распределением. Таким образом, для монопольного производителя может быть поставлена задача формирования оптимального ассортимента товаров и рационального формирования цен с учетом того факта, что каждым потребителем региона с доходом m выделен для данного типа товара бюджет $\mu(m)$, который он готов истратить именно на товары рассматриваемой группы. Очевидно, что функция $\mu(m)$ обладает свойствами:

$$\frac{\partial \mu(m)}{\partial m} > 0 \quad \text{и} \quad \frac{\partial^2 \mu(m)}{\partial m^2} < 0.$$

Положим, что параметр вкуса (или качества) θ распределяется на совокупности потребителей в соответствии с плотностью $f(\theta)$ и интегральной функцией распределения $F(\theta)$ на интервале $\Theta = [\underline{\theta}, \bar{\theta}]$, где $0 \leq \underline{\theta} < \bar{\theta}$.

В отличие от [2] положим, что производитель предлагает нелинейный тариф $T(x(\theta))$, т.е. потребитель с параметром входа θ покупает $x(\theta)$ единиц товара и платит $T(x(\theta))$. В этом случае прибыль производителя составит

$$\Pi = \int_{\Theta} [T(x(\theta)) - C(\theta)x(\theta)] f(\theta) d\theta, \quad (1)$$

где $C(\theta)$ – затраты на качество θ .

Цель производителя – максимизировать прибыль с учетом двух ограничений.

Во-первых, все потребители должны быть готовы покупать, т.е. для всех $\theta \in \Theta$

$$\theta V(\theta, x(\theta)) - T(x(\theta)) \geq 0, \quad (2)$$

где $V(\theta, x(\theta))$ – функция полезности потребителя.

Если производитель решает ограничить спрос, исключая потребителей с низким спросом, то требуют $x(\theta) = T(x(\theta)) = 0$, а вообще достаточно потребовать, чтобы ограничение по индивидуальной рациональности выполнялось для потребителей с самым низким спросом:

$$\theta V(x(\underline{\theta})) - T(x(\underline{\theta})) \geq 0. \quad (3)$$

Если ограничение (3) выполняется, то потребитель, обладающий вкусом θ также получает неотрицательный чистый излишек, так как он всегда может выбрать набор типа $\underline{\theta}$ и получить полезность

$$\theta V(x(\underline{\theta})) - T(x(\underline{\theta})) \geq (\theta - \underline{\theta})V(x(\underline{\theta})) \geq 0.$$

Во-вторых, потребитель типа θ не должен выбирать набор, выбранный потребителем типа $\bar{\theta}$ ($\theta \neq \bar{\theta}$). Ограничения по совместимости со стимулами для всех потребителей типа θ и $\bar{\theta}$:

$$U(\theta) = \theta V(x(\theta)) - T(x(\theta)) \geq \theta V(x(\bar{\theta})) - T(x(\bar{\theta})). \quad (4)$$

Очевидные, но недостаточно четкие ограничения (4) можно заменить более работоспособным локальным соотношением и потребовать, чтобы ограничения по совместимости выполнялись в локальной области, т.е. вблизи θ , а именно $\bar{\theta} = \theta - d\theta$,

$$\theta V(x(\theta)) - T(x(\theta)) \geq \theta V(x(\theta - d\theta)) - T(x(\theta - d\theta)).$$

Предполагая, что $V(\cdot)$ и $T(\cdot)$ строго возрастающие и дифференцируемые, получаем для всех θ

$$\theta \frac{\partial V(x(\theta))}{\partial x} - \frac{\partial T(x(\theta))}{\partial x} = 0, \quad (5)$$

что отражает тот факт, что небольшое увеличение в объеме потребления потребителями типа θ порождает предельный излишек $\theta \partial V(x(\theta)) / \partial x$, равный предельной плате $\partial T(x(\theta)) / \partial x$. Следовательно, потребитель не имеет намерения изменить объем потребления в пределе.

Если известна функция $x(\theta)$, то из уравнения (5) можно получить функцию оплаты, предполагая, что оптимальная $x(\theta)$ строго монотонна по θ . Тогда получим, что

$$T(x(\theta)) = \psi(x) \frac{\partial V}{\partial x},$$

где $\psi(x)$ формально является обратной функцией количества, т.е. $\psi(x)$ – это тип, потребляющий объем $x(\psi(x(\theta))) = \theta$. Для оптимальной функции объема рассмотрим полезность $U(\theta)$ и ограничения по совместимости со стимулами. Тогда получим

$$U(\theta) \equiv \theta V(x(\theta)) - T(x(\theta)) = \max_{\bar{\theta}} [\theta V(x(\bar{\theta})) - T(x(\bar{\theta}))],$$

а следовательно

$$\frac{dU}{d\theta} = V(x(\theta)).$$

Интегрируя последнее уравнение, можем записать для потребителя типа θ

$$U(\theta) = \int_{\underline{\theta}}^{\theta} V(x(y)) dy + U(\underline{\theta}) = \int_{\underline{\theta}}^{\theta} V(x(y)) dy,$$

где мы воспользовались ограничением по индивидуальной рациональности ($U(\underline{\theta}) = 0$).

Поскольку $T(x(\theta)) = \theta V(x(\theta)) - U(\theta)$, то прибыль производителя можно представить в виде

$$\Pi = \int_{\underline{\theta}}^{\bar{\theta}} (\theta V(x(\theta)) - \int_{\underline{\theta}}^{\theta} V(x(y)) dy) - C(\theta) d\theta = \int_{\underline{\theta}}^{\bar{\theta}} f(\theta) d\theta.$$

Если для упрощения предположить, что $C(\theta) = C = const$, то, проинтегрировав по частям, получим

$$\Pi = \int_{\underline{\theta}}^{\bar{\theta}} \{[\theta V(x(\theta)) - Cx(\theta)]f(\theta) - V(x(\theta))[1 - F(\theta)]\}d\theta.$$

Решая задачу $\max_x \Pi$, получаем, что

$$\theta \frac{\partial V(x(\theta))}{\partial x} = C + \frac{1 - F(\theta)}{f(\theta)} \frac{\partial V(x(\theta))}{\partial x}. \quad (6)$$

Поскольку для потребителя $\partial T / \partial x = p(x)$, и это означает, что $p(x)$ – цена дополнительной единицы товара при потреблении объемом x . Из задачи оптимизации поведения потребителя известно (3), что

$$\frac{\partial T(x(\theta))}{\partial x} = \theta \frac{\partial V(x(\theta))}{\partial x},$$

а следовательно, можно получить уравнения из (6):

$$\frac{p - C}{p} = \frac{1 - F(\theta)}{\theta f(\theta)},$$

где $p = p(x(\theta))$.

Из последнего уравнения можно определить поведение маржи прибыли по типу потребителей в зависимости от характера распределения $f(\theta)$.

В качестве развития задачи можно рассмотреть случай потребителя с фиксированным бюджетом, решающего задачу максимизации функции полезности

$$V(x(\theta)) = \int_{\Theta} f(\theta, x(\theta))d\theta \rightarrow \max_{x(\theta)} \quad (7)$$

при условиях:

$$\int_{\Theta} F(\theta)x(\theta)d\theta \leq \mu, \quad \int_{\Theta} x(\theta)d\theta \geq \underline{X}, \quad (8)$$

где второе ограничение определяет минимальный объем потребления.

Решением задачи при достаточной изученности функций полезности типа $f(\theta, x(\theta))$ может стать ассортиментная функция $x(\mu, \theta)$, которая при известных функциях $n(m)$, $\mu(m)$ дает возможность сформировать оптимальную структуру выпуска:

$$Y_c(\theta) = \int n(m)x(\mu(m), \theta)dm.$$

Выводы. Рассмотрена микроэкономическая модель взаимодействия потребителя и монопольного производителя на рынке. Получены соотношения для оптимизационных частных задач континуального рынка. Поставлена задача континуальной оптимизации задач потребителя и производителя на функционалах.

Література

1. Статистические исследования социально-экономического развития Луганской области // Сб. Луганское обл. управление статистики, 1996-2000 гг.
2. *Тироль Ж.* Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности. - СПб.: Эконом. школа, 2000. - Т.1. - 328 с.
3. *Сюдсетер К., Стрем А., Берк П.* Справочник по математике для экономистов. - СПб.: Эконом. школа, 2000. - 229 с.

УДК 331.2

Калина А. В.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ В УМОВАХ КОЛИВАНЬ РИНКУ ПРАЦІ

Розглядаються питання регулювання заробітної плати в умовах нестабільного ринку праці.

Головною причиною глибокої економічної та соціально-політичної кризи в Україні є невпорядкованість системи розподілу створюваного сукупного продукту, неконтрольованість значної частини грошових прибутків населення і відсутність всебічно обґрунтованої політики в галузі оплати праці та оподаткування.

Перехід до ринкових методів господарювання потребує адекватних змін у структурі розподільчих відносин, приборкання стихії неконтрольованого сектора "тіньової" економіки та відновлення визначальної ролі заробітної плати у формуванні грошових прибутків працездатного населення. Прийняті за останні роки Кабінетом Міністрів і Верховною Радою України законоположення про оплату праці створюють необхідну правову основу для розробки ефективної системи регулювання заробітної плати на підприємствах і в галузях з урахуванням загальних економічних законів розвитку матеріального виробництва і специфічних умов ведення ринкового господарства. Між тим, реально відчутний результат у процесі відновлення організованості та порядку в галузі оплати праці може бути досягненим лише за умови наукового обґрунтування чинних норм і нормативів розподілу вартості, що створюється, формування режиму максимального сприяння виробничо-підприємницькій діяльності.

Рішучий вплив на сталість розвитку матеріального виробництва чинить характер сформованих у державі суспільних відносин і загальне визнання праці як пануючого виду людської діяльності.

В умовах існування товарно-грошових відносин формування заробітної плати проходить два етапи розвитку: на першому етапі заробітна плата приймає форму вартості або ціни товару робоча сила, а на другому – форму розподілу за працею. І саме на цих двох етапах виявляється сучасна сутність заробітної плати в системі ринкових відносин. Вихідним початком формування суті заробітної плати є потреби працівника в життєвих засобах. З урахуванням досягнутого рівня розвитку продуктивних сил вони втілюються у так званому споживчому кошику. На основі діючих цін цей кошик набуває грошової оцінки і разом з затратами на підготовку робочої сили, з урахуванням умов праці і співвідношення попиту і пропозиції на ринку трудових ресурсів утворює вартість або ціну товару робоча сила. Потім ця вартість поділяється на кількість робочих днів, годин (при погодинній оплаті), унаслідок цього виникає ціна праці. Вона по суті і визначає тарифну ставку (погодинну, денну, місячну) або розцінку на виготовлений продукт (виріб).

На другому етапі ціна праці зіставляється з мірою праці, тобто з обсягом роботи, який повинен бути виконаний працівником. При цьому враховуються фактичні витрати і результати праці, відповідно до яких встановлюється грошова оплата праці. Отже, у заробітній платі наявні і вартість робочої сили, і оплата за працю (затрати і результати праці, що визначені і визнані ринком). Таким чином спростовується несумісність таких підходів до суті заробітної плати, яка тривалий час розповсюджувалась в період адміністративно-командної економіки.

Особливості конкуренції на ринку праці, її вплив на заробітну плату свідчать про те, що у багатьох нормативних документах, у тому числі в Законі України "Про оплату праці" не враховується вплив конкуренції на заробітну плату. Між тим, в умовах ринкової економіки його не можна ігнорувати. На ринку праці конкуренція впливає на заробітну плату через співвідношення попиту і пропонування робочої сили. Для визначення перспектив руху заробітної плати в Україні потрібні наукові прогнози, з допомогою яких можна передбачати і враховувати особливості конкуренції. Доведено, що держава і профспілки мають право обмежувати конкуренцію на ринку праці. Але треба законодавчо визначити допустимі рамки можливих обмежень, щоб заради інтересів окремих груп працівників не завдати шкоди прогресивним макроекономічним процесам, що відбуваються в країні. У першу чергу це стосується проблем зростання суспільної продуктивності праці, яка є основою піднесення нашої економіки і підвищення добробуту народу.

Дехто з економістів вважає, що до додаткової зарплати слід відносити премії, надбавки і доплати, які не передбачені діючим законодавством. Такий підхід до структури заробітної плати не носить об'єктивного економічного розмежування. Він враховує лише наявність правових законодавчих актів, тобто є юридичним, правовим підходом. Поділ зарплати на основну і додаткову має враховувати наявність об'єктивно існуючих постійних і змінних факторів якості і умов праці. Основна частина заробітної плати враховує суспільно необхідну міру праці, яка виникає під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, враховує стійкі відмінності у кваліфікації працівників, складність і відповідальність їхньої роботи, умови та інтенсивність праці. Основна заробітна плата виступає у вигляді тарифу або посадового окладу. І в її основі враховуються постійні фактори якості і умов праці, які мають місце у всіх працюючих.

Необхідно усунути помилковий погляд на величину мінімальної заробітної плати. Сьогодні вона не відповідає суті зарплати, тому що мізерний розмір не розкриває зміст її як економічної категорії, і не забезпечує певної соціальної гарантії, яку вона повинна виконувати, тобто забезпечувати відповідну межу відтворення робочої сили. Низька мінімальна заробітна плата стає на першодію розв'язку виробництва, обумовлює низьку купівельну спроможність населення, гальмує оборот фондів, загострює кризу неплатежів, спричиняє значні труднощі у реалізації готової продукції. Занижений її рівень затримує оновлення виробництва, використання таких факторів, як продуктивність праці, технічний прогрес, підвищення кваліфікації та інтенсифікації праці. Враховуючи важке економічне становище, яке сталося в Україні, розмір мінімальної заробітної плати доцільно визначити не нижче межі малозабезпеченості в розрахунку на осіб працездатного віку з подальшим зближенням розміру до величини мінімального споживчого бюджету. Щоб захистити населення від ринкового коливання цін в період між переглядом розмірів мінімальної заробітної плати повинен діяти випереджаючий механізм індексації. Необхідність підвищення мінімальної заробітної плати очевидна. Кожна людина, яка працює, повинна отримувати справедливий винагороду за свою працю, щоб за-

безпечити собі гідні умови життя. Без цього неможливо розраховувати на ефективність віддачі самого головного капіталу суспільства – людини.

Сучасними проблемами удосконалення тарифної системи на сьогоднішній день є: забезпечення відповідності розміру тарифних ставок нормальним нормам відтворення робочої сили; забезпечення єдності і визначення якості праці під час нарахування заробітної плати за принципом “однакова оплата за однакову працю”, встановлення науково-обґрунтованого діапазону граничних ставок тарифної сітки; посилення диференціації в оплаті залежно від її умов; підвищення питомої ваги тарифу в заробітку, як його основної і провідної частки; врахування в тарифних ставках досягнень вищого рівня продуктивності праці тих працівників, які займаються науково-технічним прогресом і досягли в цьому значних успіхів; більш вагоме нарощування тарифних коефіцієнтів при переході працівника до вищого розряду і тим самим створення матеріальної зацікавленості його в підвищенні кваліфікації; проведення уніфікації понять тарифної системи відповідно до міжнародних стандартів.

Щодо структурних аспектів заробітної плати, то слід зазначити, що заробітна плата поділяється на основну і додаткову, і такий поділ широко визнається економістами. Але до цього часу немає єдиного тлумачення щодо критерію розмежування заробітної плати на основну і додаткову. Існує точка зору, згідно якої та заробітна плата, яка включена до собівартості продукції, становить основну заробітну плату. А якщо джерелом заробітної плати є прибуток, або кошти, які виділяються з бюджету, то така зарплата є додатковою. На наш погляд будь-яка оплата праці чи винагорода завжди є елементом витрат виробництва підприємства.

Таким чином, з переходом до ринкової економіки були допущені серйозні помилки щодо розуміння суті заробітної плати. Її продовжували розглядати у відриві від руху вартості товару “робоча сила”. Це виявилось у штучній консервації доходів населення, що проводилось впродовж ряду років. Здійснювалась політика зростання цін і паралельно стримування фонду оплати праці. Дискримінаційне ставлення до вартості робочої сили і до заробітної плати є антиринковим підходом, який наносить значну шкоду розвитку виробництва.

Правильне визначення природи заробітної плати, як ціни товару “робоча сила” зобов'язує здійснити наступні заходи: проведення лібералізації заробітної плати на основі врахування реальної вартості робочої сили, підвищення питомої ваги оплати праці у національному доході. Розміри заробітної плати повинні визначатись згідно оцінки умов відтворення робочої сили, вартості життя. Вважати неправильною позицію тих вчених і спеціалістів, які розглядають зростання заробітної плати тільки як інфляційний чинник, тому що сьогодні набагато більшою є інфляція витрат, а не інфляція попиту. Стимування платоспроможних можливостей не може бути інструментом, засобом антиінфляційної політики. Для правильного регулювання руху заробітної плати треба уважно вивчати зміни у структурі вартості робочої сили, враховувати процес розвитку її суспільного рівня.

Раніше заробітна плата розглядалась або як ціна товару “робоча сила”, або як форма розподілу за працею. В період адміністративно-командної економіки тривалий час розповсюджувалась точка зору про несумісність цих підходів до суті заробітної плати. Але, на наш погляд, з такою позицією не можна погодитись.

По-перше, заробітна плата являє собою не тільки ціну товару “робоча сила”, але й форму розподілу за результатами праці. Ці два підходи не заперечують один одного, а істотно доповнюють і визначають справжню сутність заробітної плати в умовах ринку.

По-друге, заробітна плата як форма розподілу за результатами праці означає винагороду за фактичне виконання міри праці.

По-третє, у процесі виробництва виявляються такі особливості функціонування робочої сили, які не пов'язані з затратами праці на життєві засоби (тобто з вартістю робочої сили). Вони характеризують особливі здібності працівника: його сумлінність, творче ставлення до виконання роботи, особливий талант виконавської роботи. Заробітна плата повинна обов'язково враховувати такі особливості (так звані змінні фактори). Інакше буде зрівнялівка в оцінці праці, яка не допустима в ринкових умовах.

По-четверте, вартість робочої сили пов'язана із затратами праці на її відтворення. Але не завжди однакові затрати праці дають однакові результати виробництва. Тому заробітна плата, крім затрат праці на навчання, повинна у певній мірі враховувати якість диплому навчального закладу, тобто більш високу здатність до виконання роботи. Виникає настійна потреба у впровадженні градацій в дипломах спеціалістів (диплом слід поділити на певні категорії залежно від якості навчання, тобто успішності). Такий захід пов'язаний з визнанням заробітної плати як форми розподілу за якістю робочої сили.

По-п'яте, визначення заробітної плати як ціни товару "робоча сила" і як форми розподілу за результатами праці відповідають спільним завданням розвитку економіки. З одного боку, визнання заробітної плати як основи відтворення робочої сили гарантує необхідний рівень заробітку, зв'язує його з рухом цін на життєві засоби, усуває свавілля, суб'єктивізм у підході до встановлення тарифних ставок і посадових окладів. Це відповідає інтересам працівників, гарантує відповідний рівень життя. З іншого боку, врахування у заробітній платі кількості і якості праці стимулює працівника до досягнення певних результатів виробництва, удосконалення якості робочої сили, дотримання трудової і технологічної дисципліни.

На ринку праці діє особлива форма конкуренції, яка впливає на рух заробітної плати. Тому необхідно в правових документах, що стосуються оплати праці, обов'язково її визнати і враховувати.

Ринкова ціна одиниці робочої сили – це є ставка заробітної плати, що обумовлена в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці. Вона, як правило, визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці даної якості, що склався, та рівня споживання даної соціальної групи. Цю частку заробітної плати слід розглядати як основну, визначальну. Крім того, до структури заробітної плати включаються її змінна частка (премія, надбавки, відрядне прироблення). Можуть враховуватися й інші доходи (матеріальна допомога, оплата харчування, путівок та ін.). залежно від того, що працівник робить на даному підприємстві. У сукупності всі ці три складові й формують трудовий дохід працівника, але визначальною є ставка заробітної плати. Ставка заробітної плати коливається під впливом багатьох факторів, деякі тісно пов'язані з робочою силою, а деякі, на перший погляд, зовсім далекі від неї. В той же час в умовах нестабільного розвитку окремих регіонів важливо вирішувати питання стабілізації заробітної плати, її впорядкування як по галузям, так і по професійній ознаці. Це питання складне і потребує серйозних наукових досліджень, оскільки для його вирішення важливо відпрацювати механізм регулювання ринку праці і його окремих елементів. Такий підхід дозволить стабілізувати не тільки ситуацію на ринку праці, а й в значній мірі досягти позитивних результатів в галузі оплати праці, розвитку її функцій, що тісно пов'язані з принципами організації заробітної плати. Через вирішення проблем ринку праці можна підійти до комплексного розв'язання проблеми раціональної побудови оплати праці на основі

взаємодії всіх її функцій з урахуванням трансформаційних перетворень в суспільстві.

УДК 331.101.262

Калініна С. П.

СИСТЕМА МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НА ДЕРЖАВНОМУ, ГАЛУЗЕВОМУ І РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Стаття присвячена актуальним проблемам створення ефективного та динамічно функціонуючого механізму державного регулювання зайнятості населення.

Перехід до ринкового механізму господарювання вимагає створення принципово нової системи державного регулювання зайнятості. Вона включає взаємопов'язані економічні, соціальні, правові і організаційні заходи, що сприяють досягненню бажаного результату зайнятості у відповідності з цільовими соціальними настановами суспільства.

Виходячи із існуючої методології державного регулювання зайнятості в умовах переходу до ринкової економіки за основоутворюючі передумови необхідно прийняти, що:

зайнятість становить невід'ємну частину загальносоціальної політики суспільства;

зайнятість включаються у загальну систему макроекономічних пропорцій з тим, щоб шляхом врахування стратегічних цілей зайнятості при обґрунтуванні економічних рішень і всіх великих народногосподарських програм досягати узгодженості економічних і соціальних результатів розвитку;

державне регулювання зайнятості є забезпеченням соціального захисту населення при реалізації права на працю;

ефективна зайнятість населення передбачає розробку і створення мотиваційних механізмів високопродуктивної праці.

Враховуючи викладені підходи, а також інтегральний характер зайнятості, сутність її державного регулювання полягає у забезпеченні для всіх економічно активних членів суспільства найбільш повної, продуктивної, і вільно обраної зайнятості, що відображає стан кількісної і якісної збалансованості між добровільно проявленою потребою населення в оплачуваній роботі і робочими місцями, при якій створюються сприятливі умови для соціального і економічного прогресу, маючи на увазі як інтереси окремої особи, так і суспільства в цілому.

При цьому слід підкреслити, що досягнення найбільш повної зайнятості можливе лише у високоефективній економіці, яка не породжує із боку населення в умовах відносно високого загального рівня життя надмірного попиту на оплачувану роботу. А з іншого боку - не припускає створення економічно недоцільних робочих місць. В багатому це забезпечується на основі створення умов для необхідного переливу робочої сили, в тому числі гнучкого використання фінансово-кредитних, пільгових і соціальних важелів з метою формування ефективної структури зайнятості, адекватної новій господарській системі, і попередження значного безробіття.

Державне регулювання зайнятості, його концепція і політика повинні бути спрямовані на оптимізацію зайнятості всього економічно активного населення, а не лише тієї його частини, яка залишилась або може залишитись без роботи. При цьому важливим принципом регулювання повинно стати дотримання

єдності цілей і пріоритетів розвитку особистості як на макрорівні, так і на рівні окремих територій. Прагнення регіонів до економічного суверенітету передбачає практично повну їх відповідальність за досягнення кількісної і якісної збалансованості на ринку праці, вибір і реалізацію конкретних шляхів і засобів вирішення проблем зайнятості з урахуванням специфіки своєї території.

В Україні на сучасному етапі проголошено принципи зайнятості, що найбільшою мірою відповідають новому типу економіки і, зокрема, відмова від жорсткої регламентації умов включення трудових ресурсів до сфери суспільного господарства. Людина повинна мати можливість вільно обирати форми участі у суспільно корисній діяльності, відповідно до своїх інтересів і коливань економічної, соціальної і політичної кон'юнктури, визначати для себе пріоритетні сфери зайнятості - державна чи комерційна, індивідуальна діяльність, навчання, домашнє господарство. Лише так реально можна забезпечити вибір роду занять, способу і міри особистої участі у суспільній концепції праці в залежності від статі, віку, стану здоров'я, особистих і сімейних обставин, рівня обдарованості, фактичної працездатності і ціннісних орієнтацій.

Одночасно слід надати більшій соціальній спрямованості організаційному механізму зайнятості в умовах розвитку різних форм власності і структурної перебудови економіки з тим, щоб гарантувати для всіх соціально-демографічних груп працездатного населення добровільну участь у суспільно корисній праці.

Всі ці принципи по суті відображають соціальні, економічні, демографічні аспекти зайнятості і можуть бути виражені через конкретні цілі і завдання. Їх можна об'єднати в три основні групи, де в єдності відображаються соціальні і економічні цілі:

- підтримка найбільш повної зайнятості на основі високої ефективності праці в умовах структурних зрушень і крупномасштабного вивільнення працівників;

- забезпечення народного господарства кадрами на основі формування соціально активного відношення до праці, підвищення ролі професійної праці у розвитку особистості і людини;

- узгодження розвитку зайнятості із цілями демографічної політики.

При організації ринку робочої сили головною метою повинна стати турбота про звільнення людей від примусової праці. Важливо практично забезпечити право кожного громадянина країни на добровільність праці, свободу переміщення по території країни і за її межами, свободу вибору місця прикладання праці незалежно від її територіального розташування, форм власності, режимів праці.

Повинні бути визнані рівнонеобхідними суспільству і рівнодоступними для громадян всі види суспільно корисної діяльності, що не протирічать конституції і пов'язані із забезпеченням особистих і суспільних потреб. При цьому критерієм ефективності перерозподільчих процесів робочої сили може виступати ступінь задоволення попиту на кадри у галузях і сферах діяльності, що формується на основі об'єктивної потреби суспільства у товарах та послугах певних підрозділів народного господарства.

Створення і реалізація механізму регулювання цивілізованого ринку праці в першу чергу означає наступне:

- наявність умов для добровільного вибору між зайнятістю і незайнятістю в суспільному виробництві, вільного вибору професії, виду діяльності (крім тих, що можуть нанести шкоду здоров'ю і безпеці інших громадян) з урахуванням як індивідуальних інтересів, так і суспільних потреб (свобода пропозиції робочої сили);

свобода найму і звільнення працівника всіма роботодавцями (в особі державних підприємств і установ, кооперативних, арендних і інших приватно-підприємницьких і комерційних організацій) при обов'язковому дотриманні норм трудового законодавства, в тому числі із захисту інтересів громадян в плані гарантій зайнятості, умов праці і його оплати (свобода попиту на робочу силу);

Вільний рух заробітної плати і інших законних видів доходів при дотриманні встановленого законом гарантованого мінімуму;

регулювання верхньої межі доходів слід здійснювати лише через податкову систему, засновану на прогресивній шкалі;

діючий на демократичній основі механізм вироблення загальної стратегії і конкретних науково обґрунтованих програм регулювання професійної підготовки і зайнятості. При цьому необхідно враховувати, що громадяни, крайньою мірою в демократичному суспільстві, не будуть пасивно слідувати за рухом капіталів, особливо по території країни. Для цього потрібні ще певні соціально-побутові умови.

Одночасно вимагають додаткового уточнення питання, пов'язані із визначенням повноважень, прав і ступеня відповідальності (розподіл функцій) центральних і місцевих органів із забезпечення найбільш повної і ефективної зайнятості. При цьому на місцевому регіональному рівні більший інтерес будуть становити розробка і відлагодження постійно діючих опосередкованих економічних регуляторів, що забезпечують найбільш повну збалансованість попиту і пропозиції робочої сили в рамках окремих територій з урахуванням вирішення питань розміщення продуктивних сил у міській і сільській місцевості, посилення впливу на проблеми розвитку виробництва, модернізації діючих і створення нових робочих місць, зниження потреби в роботі в суспільному виробництві з боку окремих соціально-демографічних груп населення, в першу чергу жінок і пенсіонерів і т.д.

Велике значення при розробці системи державних заходів, що впливають на формування і регулювання ринку праці, мають питання розвитку різноманітних форм зайнятості населення, забезпечення вільного переливу робочої сили між сферами докладання праці, галузями, професіями, територіями. До невідкладних заходів стабілізації ситуації на ринку праці належить: дієве державне регулювання диференціації в оплаті праці трудящих за галузями, професіями, спеціальностями, без чого неможлива зміна трудової мотивації людей, формування прогресивної структури і збереження кадрового потенціалу. У зв'язку із цим представляється необхідним, щоб система механізмів державного регулювання зайнятості і ринку праці була добре вбудована до сучасних ринкових умов, функціонувала достатньо ефективно як на державному, так і на галузевому і регіональному рівні, забезпечуючи вирішення як короткотермінових (оперативних) завдань, так і проблем короткострокового (на 1-2 роки) і довгострокового (5-10 років) характеру.

При цьому при розробці системи державного регулювання зайнятості населення виключно важливого значення набуває вивчення можливостей використання і розробка заходів регулювання як адміністративного, так і опосередкованого економічного впливу на процеси зайнятості населення і ситуацію на ринку праці, забезпечивши комплексне застосування і пріоритетне використання таких механізмів, які в залежності від характеру проблеми і конкретних умов її прояву дозволяють досягати необхідного результату.

Ще на цій стадії розробки системи механізмів державного регулювання зайнятості населення стає очевидним, що чим більш оперативний і короткотерміновий характер носить та чи інша проблема зайнятості (наприклад, скорочення втрат робочого часу внаслідок простоїв, страйків і т.п.), тим вищою є

вірогідність використання заходів прямого адміністративного впливу на вирішення цих проблем.

В той же час для вирішення довгострокових стратегічних завдань, пов'язаних, зокрема, з формуванням оптимальної регіональної виробничої спеціалізації на тих чи інших територіях (наприклад, розвиток в регіонах галузей АПК, туризму, реалізації крупних спільних з іноземними фірмами проектів і т.п.) необхідною є глибоко продумана політика залучення до цих сфер діяльності як місцевого, так і зовнішнього капіталу, яка заснована на реалізації комплексу економічних заходів, в першу чергу, фінансово-кредитного і зовнішньоекономічного характеру.

Таким чином, з урахуванням загальних закономірностей існуючої залежності характеру заходів державного регулювання зайнятості від складності і оперативності вирішуваних завдань, зазначену залежність можна визначити наступним чином (див. рис. 1).

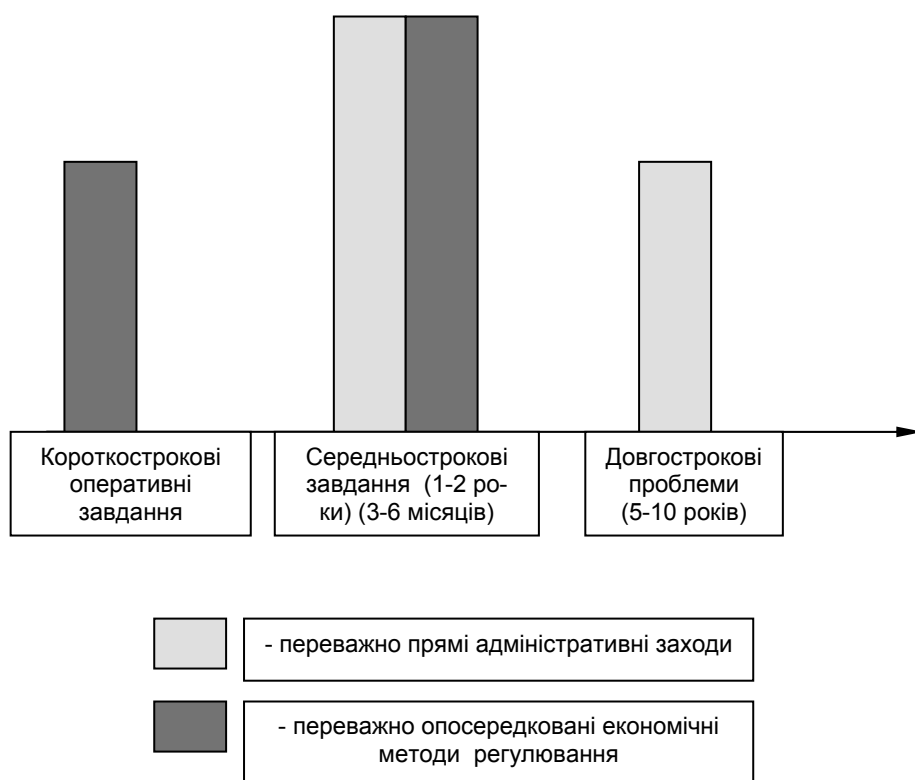


Рис. 1. Залежність характеру заходів державного регулювання зайнятості від складності і оперативності вирішуваних завдань.

При цьому можна передбачити, що з урахуванням близькості об'єкта управління при однаковому класі вирішуваних завдань у сфері зайнятості населення, питома вага заходів прямого адміністративного регулювання на регіональному і галузевому рівні буде суттєво вищою, ніж на державному рівні. Цьому, зокрема, сприяють і директивні рішення, що приймаються на державному рівні, пов'язані, наприклад, із наданням права регіональним органам виконавчої влади встановлювати гранично припустимий рівень безробіття, приймати у зв'язку із цим рішення щодо стримування вивільнення працівників з підприємств і організацій і т.п.

В той же час такі складні і комплексні проблеми як формування єдиних загальноукраїнських ринків капіталу, товарів і праці, забезпечення їх оптимальної взаємодії і функціонування, створення єдиної фінансово-кредитної, податкової, антимонopolьної і зовнішньоекономічної політики, вирішення методологічних питань приватизації та акціонування - все це, в основному, розробляється на державному рівні і вже після цього адаптується до специфічних галузевих і регіональних умов.

В результаті проведених досліджень автором було розроблено принципово нову класифікацію заходів, що входять до системи механізмів державного регулювання зайнятості населення на ринку праці (див. табл. 1).

Таблиця 1
Система механізмів державного регулювання зайнятості населення на ринку праці

| Період | Державний рівень | Галузевий (підприємств) | Регіональний |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Коротко-строчковий (оперативний) | 1) Система поквартального пільгового оподаткування 2) Зниження (зростання) ставки по централізованих кредитах Національного банку 3) Безпосереднє дотування із державного бюджету 4) Зниження інфляції Висока питома вага адміністративних заходів | 1) Скорочення втрат робочого часу (страйки, вимушена незайнятість), зупинення виробництва. 2) Заходи із фінансової підтримки підприємств | 1) Стримання масштабів вивільнення працівників. 2) Стримання банкрутств (з урахуванням позицій місцевих органів влади) підприємств |
| Середньостроковий (на 1-2 роки) | 1) Державні інвестиційні програми 2) Мито, експортні (імпортні) квоти і ліцензії. 3) Селективна політика із підтримки збиткових підприємств. 4) Соціальна підтримка незайнятих 5) Регулювання рівня трудової активності населення | 1) Галузеві програми зайнятості населення, що включають заходи: внутрішньовиробничого перерозподілу робочої сили; внутрішньогалузевого перерозподілу робочої сили; підготовку і перепідготовку кадрів. 2) Структурна перебудова галузі (модернізація виробництва) | 1) Формування системи саморегулювання регіональних ринків праці (з урахуванням регіональних фондів зайнятості) 2) Регіональні програми зайнятості (у випадку необхідності податкові і інші фінансові пільги). 3) Формування політики доходів населення |
| Довгостроковий (5-10 років) | 1) Комплексний прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил 2) Заходи із залучення іноземного капіталу на довгострокову перспективу (СЕЗ) 3) Міграційна політика 4) Взаємодія різних ринків (капіталу, товарів, праці) Більше працюють економічні (опосередковані) форми регулювання | 1) Галузеві схеми розвитку і розміщення продуктивних сил 2) Прогноз потреби галузей в кадрах спеціалістів і кваліфікованих робітників 3) залучення довгострокових інвесторів (випуск цінних паперів і т.д.). | 1) Регіональна виробнича спеціалізація - програми розвитку: - сільської місцевості, - туризму і т.д. 2) Крупні спільні проекти із розробки родовищ, розвитку будівельної індустрії, транспортної мережі і т.д. |

Принципово новим питанням в даних дослідженнях є проблема зацікавленості тих чи інших органів управління в розробці і реалізації механізму регулювання зайнятості. На думку автора, більшою мірою в активному задіянні механізму регулювання зайнятості зацікавлені регіональні органи виконавчої влади з метою подолання соціальної напруженості на відповідних територіях. Хоча, безсумнівно, що на всіх рівнях управління необхідно знаходити взаємні економічні інтереси в частині вирішення проблем зайнятості і створення необхідних умов для оптимального функціонування механізму державного регулювання на ринку праці.

Великий інтерес представляє вивчення питань взаємозалежності ситуації на регіональних ринках праці (зокрема, рівня безробіття) від рівня доходів населення на тих чи інших територіях з урахуванням їх галузевої спеціалізації, від процесів міграційного руху населення, наявності вакантних робочих місць в тих чи інших сферах діяльності.

Що стосується взаємозв'язку проблем міграції і безробіття, то значний вплив на рівень безробіття здійснюють міграційні процеси між Україною і країнами близького і дальнього зарубіжжя.

Проведені дослідження за матеріалами звітних статистичних даних за 1995-2002 рр. не виявили прямої залежності рівня безробіття в тих чи інших регіонах від рівня середньої заробітної плати працюючих. Отже, ще є значним вплив інших факторів, абстрагуватися від яких неможливо. Якщо теоретично за більш високої заробітної плати працівників відповідно підвищуються витрати виробництва і прискорюються процеси вивільнення робочої сили з підприємств і установ, то на практиці відбувалось поки що зовсім протилежне.

На ситуацію на регіональних ринках праці значний вплив здійснює галузева структура виробництва. Зокрема, аналіз звітних даних показує, що в тих галузях, де рівень оплати праці вище, наприклад, у видобувних галузях промисловості, кількість вільних вакантних робочих місць незначна (за умови регулярної виплати заробітної платні).

Політика доходів працівників як у галузевому, так і в територіальному розрізі стає важливим елементом у загальній системі заходів державного регулювання зайнятості.

Даний аспект досліджень стане одним із напрямків подальшої дослідницької роботи автора.

Таким чином, створення ефективного і динамічно функціонуючого механізму державного регулювання зайнятості населення праці видається надзвичайно актуальною проблемою. Робота з його подальшого удосконалення повинна проводитись постійно. В той же час його впровадження в сучасних умовах розвитку ринкових відносин значною мірою буде визначатися створенням необхідних умов на державному і регіональному рівні, інтенсивним розвитком інфраструктури ринку праці на окремих територіях, а також масштабами підготовки спеціалістів з питань регулювання зайнятості населення.

Література

1. *Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвоцев В.А.* Занятость населения. – Ростов-на-Дону: "Феникс", 2001. - 320 с.
2. *Ковальський В., Коверзнев А.* Регіональний ринок праці та особливості його формування та регулювання // Україна: аспекти праці. – №4. - 2003. – С. 3-7.
3. *Котляр А.* О субъектах и объекте рынка труда // Человек и труд. - №5. - 2003. – С. 30-32.
4. *Лукьянченко Н.Д., Калинина С.П., Моложавый В.М.* Регулирование рынка труда региона. – Донецк: ДонГУ, 1999. – 202 с.

5. *Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залоза З.* Державне регулювання економіки / За ред. І.Р.Михасюка. // Львівський національний університет ім. І.Франка. - Львів: "Українські технології", 1999. - 640 с.
6. *Петюх В.М.* Ринок праці. - Київ, 1999. - 288 с.
7. *Соболева І.* Соціальна політика як фактор устойчивого розвитку // Проблеми теорії і практики управління. - С. 67-73.

УДК. 331.53.

Коваленко Э. М., Коваленко О. Н.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

В статье рассматриваются проблемы инвестирования в человеческий капитал, необходимость усиления внимания к проведению практик студентов вузов, к обучению на рабочем месте.

Современные трансформационные реалии Украины требуют все большего использования продуктивных способностей трудовых ресурсов. Становится все более очевидным, что судьба не только отдельного человека, но и государства будет зависеть от образовательного уровня населения. По имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества. Американские ученые подсчитали величину ВВП, производимого работниками, имеющими образовательный ценз в 10,5, 12,5, и более 14 лет. Оказалось, что именно третья группа дает свыше половины ВВП. Результаты российских исследований были сходными: люди с высшим образованием, составляющих четверть работающих, производили 56% стоимости национального дохода [6].

Развитые страны мира перешли теперь к качественно новой стадии социально-экономического развития, основным содержанием которого является создание экономики, основанной на научных знаниях, высокоэффективных национальных инновационных системах. Проблема человеческого капитала по-прежнему остается актуальной. Со времен Петти, А. Смита, Д. Рикардо, Маркса, Шумпетера обоснование экономического развития связывается с человеческим капиталом.

Проблемы образования и его влияния на социально-экономическое развитие рассматриваются и российскими учеными. Д. Менделеев отмечал: «образование есть будущий капитал, который соответствует затратам времени и труда и накоплению людской мудрости... Действительно образованный человек найдет себе место лишь тогда, когда его потребует правительство или образованное общество».

Передовые ученые дореволюционной России - академик И. Янжул, профессор А. Чукров, Л. Гавришев, А. Горбунов, А. Данилов, Л. Шестаков и др. - обосновали идею большой социально-экономической ценности образования населения.

В советское время академик С.Г. Струмилин осуществил расчеты экономической эффективности народного образования за 1940, 1950, 1960 гг. По его расчетам, высшее образование дает в 2,8 раза больший прирост квалификации, чем такой же по длительности рабочий стаж.

Во второй половине XX в. теория человеческого капитала сформировалась как самостоятельное направление мировой экономической мысли бла-

годаря работам Г. Беккера, Я. Минсера, Т. Шульца, Л. Туроу, Ф. Махлупа, Дж. Кендрика и др.

Через призму теории человеческого капитала образования стало рассматриваться во многих странах как решающий источник экономического роста.

Как отмечал Э. Карневейл, «инвестирование в людские ресурсы, взятые в исторической ретроспективе, замещают собой другие».

Произошли позитивные изменения относительно инвестиций в образование, подготовку кадров на производстве, воспитание детей, которые рассматриваются как источник экономического роста.

Тенденции к увеличению вложений в человека характерны для многих стран мира. По данным Мирового банка, почти 2/3 мирового богатства сосредоточено в человеческом капитале, большую часть которого составляют знания и интеллектуальные возможности работников новой экономики знаний (The Knowledge Economy) [4].

Развитие образования и профессиональной подготовки способствует решению таких важнейших задач социально-экономического развития, как ускорение темпов экономического роста, повышение качества национальной рабочей силы.

Постиндустриальная экономика создает условия для быстрого старения профессиональных знаний. В мире прослеживается тенденция появления новых технологий, изменение роли человека в производственном процессе. Идет замена старых профессий новыми. Это требует высокоразвитой рабочей силы, глубоких знаний специалистов, а следовательно, совершенствование образования на всех уровнях. Повышение уровня образования приводит к росту продуктивности продукта.

Инвестирование в образование Украины должно идти по нескольким направлениям: улучшение дошкольного и школьного образования, повышение качества вузовского образования и совершенствование переподготовки кадров на предприятиях. Систематическое повышение квалификации и переподготовка кадров снижают моральный износ человеческого капитала.

Проблемой повышения образовательного уровня учащихся средних специальных заведений и студентов вузов Украины стала производственная практика. Практически в вузах она как метод эффективного обучения изжила себя. Дело в том, что предприятия не хотят принимать студентов на практику. И если удастся «пристроить» студентов по «личным каналам» преподавателей, то работники предприятий не хотят заниматься со студентами. Причина ясна: теперь в затратах производства предприятий нет такой статьи: «обучение учащихся ПТУ и студентов вузов на практике».

А ведь в советское время такие затраты планировались на каждом предприятии. И заводские работники - руководители практик имели значительную, по тем временам, добавку к заработной плате (10-15%). Материальная заинтересованность делала их прекрасными наставниками студентов во время практики. Студенты, возвращаясь с предприятий обогащенными практическими знаниями, уже другими глазами рассматривали расчеты курсовых и дипломных проектов, примеряя их к конкретным предприятиям. А предприятия получали довольно серьезную помощь от студентов вузов во время их практики на предприятии. И очень часто вузы получили письма от руководителей предприятий с просьбой направить будущих специалистов, проходящих практику у них на предприятии, после окончания вуза к ним на работу.

В настоящее время, когда экономика Украины постепенно возрождается, представляется важным возродить и былые подходы к проведению практик студентов. В затратах предприятий расходы на проведение практик состав-

ляли от 2 до 5 % от общехозяйственных затрат, а отдача от них в обучении студентов была велика.

Отсутствие практического опыта значительно уменьшает конкурентоспособность потенциального специалиста, иногда становится преградой при устройстве на работу.

Затяжной социально-экономический кризис в Украине привел к разрушению такого подхода в образовании специалиста как производственная практика. Восстановление его сделает более эффективным инвестирование в человеческий капитал.

Совершенствование образования во всем мире во второй половине XX столетия усилили и такой подход как обучение на протяжении жизни (life-long education). Его основные идеи могут трансформироваться на предприятиях Украины как обучение на рабочем месте. Для специалистов любой направленности это проявляется и в форме ротации как метода поливалентного расширения квалификации.

Развитие интеллектуальных ресурсов общества направленно на совершенствование и модернизацию производства.

Обучение на рабочем месте, ротация специалистов, наставничество, повышение квалификационного уровня рабочих – все это составляющие системы обучения на протяжении жизни. Инвестирование в такую систему обучения дает большую отдачу предприятию, повышает эффективность человеческого капитала.

Литература

1. *Близнюк В., Власенко Т.* Людський капітал України, як фактор економічного зростання // Персонал. - 2002. - №3. - С. 20-24.
2. *Бородина Е.* Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. – 2003. - №7. - С. 48-53.
3. *Беккер Г.* Человеческий капитал. Глава из книги США: экономика, политика, идеология – 1993. - №11.
4. Neet D (Ed) The Knowledge Economic – Boston, 1998-P2.
5. *Орехов В.Д.* Обучение персонала: эффективность и экономичность // Управление персоналом. – 2002. - №3. - С. 55-58.
6. Российская газета 01.08.1998. - С. 5.

УДК 339.13:334.012.64:331.101.3

Комісаренко Д. А.

МОТИВИ ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ПІДҐРУНТЯ ЙОГО ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ

В статті розглянуті питання державної підтримки малого бізнесу та підприємництва, створення в них достатньо високої мотивації до активного розвитку та участі у вирішенні соціальних проблем суспільства.

Становлення ринкових відносин в національній економіці поряд з цілою низкою заходів передбачає активний розвиток малого бізнесу. Становлення малого бізнесу в Україні здійснюється вже більше десяти років. За даними офіційної статистики в Україні у малому бізнесі діє більше 233 тис. підприємств, де зайнято майже 2 млн. працюючих. Але навіть за кількісними показниками українські малі підприємства діють незадовільно, про що свідчать відповідні показники: за різними оцінками з числа зареєстрованих існують фор-

мально 25-35 % малих підприємств, на 1000 мешканців країни приходиться майже 5 малих підприємств (найнижче значення цього показника у розвинених країнах – 35 – у Франції), частка працюючих на малих підприємствах складає 9 % (найнижче значення цього показника у розвинених країнах – 54 % – у Франції та США), частка малих підприємств у ВВП – 7 % (найнижче значення цього показника у розвинених країнах – 52-54 % – у США) [4, с. 25]. Якісні результати діяльності малих підприємств в Україні є теж незадовільними. Малі підприємства не знайшли себе у сфері високих технологій, наприклад, у виробництві програмних продуктів і нових технологій, у бізнес-освіті, власне, у підприємстві.

Таким чином, слід визнати, що результати розвитку малого бізнесу в Україні незадовільні, його роль у сучасній економіці незначна. Вітчизняні підприємства також не зіграли значної ролі, як очікувалося, і у вирішенні проблем працевлаштування. Очевидно, що такі результати потребують пояснень.

Малий бізнес є предметом досліджень багатьох вітчизняних авторів – З.С. Варналія, Л.І. Воротиної, Г.В. Козаченко, А.Е. Воронкової [1, 2, 4, 5, 7-10]. Ці праці значною мірою присвячені дослідженню феномена малого підприємства, визначенню його ролі та місця у перехідній економіці, його “видових” переваг і недоліків у порівнянні з великим підприємством, аналізу внеску суб’єктів малого підприємства у вирішення економічних та соціальних проблем певного регіону, аналізу дієвості підтримки малого бізнесу на рівні держави та регіону. Але у сучасних публікаціях з питань діяльності малих підприємств майже не можна отримати відповіді на такі запитання: чому вітчизняний малий бізнес завмер у своєму розвитку, чому через достатньо тривалий час його існування – більш, ніж десять років – ця сфера української економіки не досягла середніх за світовими стандартами параметрів, чому постсоціалістичні країни Європи досягли у цієї сфері набагато значних успіхів? Можливо, відповіді на ці питання стали шукати порівняно недавно, тому що протягом останніх років в країні ще сподівалися, що у сфері малого бізнесу ось-ось наступить значне покращання.

Метою статті є спроба з’ясувати причини, завдяки яким малий бізнес в Україні, незважаючи на достатній термін його існування, не перетворився на рушійну силу структурних перетворень в національній економіці, не забезпечив здорову конкуренцію, значні надходження до бюджету, нові робочі місця, тобто не став основою стабільності країни. Зрозуміло, що в рамках однієї статті представити всебічний розгляд названої проблеми дуже важко. Тому основну увагу приділимо такому аспектові як врахування у державній підтримці малого бізнесу природи мотивації підприємницької діяльності.

Державна підтримка підприємницької діяльності в Україні здійснюється на підставі різноманітних програм – державних, регіональних, які передбачають різноманітні заходи – створення правового забезпечення діяльності малих підприємств; освоєння нових кредитно-інвестиційних механізмів, які полегшують доступ суб’єктів малого підприємства до матеріальних та фінансових ресурсів; підвищення ефективності діючих та створення нових елементів інфраструктури підприємства; укріплення соціального статусу та підвищення престижу малого підприємства та ін. Не піддаючи сумніву необхідність цих заходів, все ж такі хотілося б зауважити, що при виборі форм їх реалізації у теперішній час слабо враховується природа мотивації підприємницької діяльності. Це не дивно, тому що в Україні в силу цілого кола причин становлення підприємницького сектору відбувається не еволюційним, природним шляхом, а переважно штучно, під тиском зовнішніх обставин та ще й у відсутності позитивного ставлення суспільства. Внаслідок цього підприємницькі структури

вже досить довгий час діють у країні, а учені ще з'ясовують природу підприємницької діяльності та її мотивацію. Цілком зрозуміло, що відповідні рекомендації ще до кінця не сформовані і не знаходять застосування в практиці державної підтримки підприємництва.

Серед елементів природи мотивації підприємницької діяльності, які необхідно враховувати при здійсненні державної підтримки підприємництва, в першу чергу малого, слід виділити мотиви рішення стати підприємцем; бажання спробувати щось нове, самоутвердитися; ставлення підприємця до своєї справи, внаслідок якого він докладе всіх зусиль, у тому числі і протизаконних, або зберегти свою справу; готовність ризикувати, взяти на себе зобов'язання (перед партнерами, державою, робочими тощо); ставлення держави до підприємництва, зокрема, наявність відповідної підтримки. Таким чином, наявність та якість державної підтримки, яка повинна враховувати природу мотивації підприємницької діяльності, є, у свою чергу, одним з елементів цієї природи.

Незважаючи на те, що багато підприємців, що роблять перші кроки, добре знають, що відкрити власну справу та перетворити її у підприємство, що процвітає, дуже нелегко, тим не менш нові підприємства створюються в Україні і в умовах економічного спаду, високої ціни кредитів, відсутності необхідної інфраструктури та високого ризику. Кількість малих підприємств в Україні кожного року зростає в середньому на 10-13 % і на сьогодні вже перевищує 200 тисяч (інша справа, що багато з них не працює). Але виникають питання: що послугувало підставою рішення стати підприємцем, тобто що послугувало її мотивом.

Мотиви рішення стати підприємцем різноманітні – бажання добитися успіху, добробуту, спробувати щось нове, самоутвердитися або отримати самостійність. В Україні такими мотивами ще стали спроба знайти заробіток внаслідок втрати роботи, приклад більш успішних родичів або друзів та можливості, що існували (доступ до певних ресурсів, неформальні зв'язки та ін.). Як слід з приведеного переліку, мотиви рішення стати підприємцем є виключно особистими, тобто підприємцями не становляться завдяки бажанню випустити який-небудь вид продукції або здійснювати будь-які послуги. Результати діяльності малих підприємств (продукція, нові робочі місця та ін.) є наслідком здійснення особистих мотивів підприємців, які втілюються у життя там, де відсутні значні перешкоди, до меншою є конкуренція, де є можливість отримати будь-яку допомогу, де не потрібні значні кошти, де меншим є ризик, де є можливість отримати більш-менш стабільні доходи та ін. Але ж державі потрібні саме певні види продукції, саме виконання малим бізнесом своїх функцій. І ось тут видна різність мотивів здійснення підприємницької діяльності та очікувань держави від неї. Тому держава повинна певним чином підтримувати малий бізнес, повинна бути регулятором його спрямованості. Тому державна підтримка малого бізнесу повинна бути цільовою та адресною, тобто різноманітні пільги повинні надаватися тим малим підприємствам, що займаються видом діяльності, що є на певний конкретний проміжок часу важливим для держави, або тим малим підприємствам, що розміщені у певних регіонах (наприклад, у містах обласного підпорядкування певних регіонів країни). Це може проявлятися, наприклад, у схваленні створення нових малих підприємств, зокрема, інноваційної спрямованості або регіональної розміщення шляхом надання їм певних пільг, у спрощенні та здешевленні різноманітних процедур (експертизи, сертифікації тощо). Якщо декілька років тому така цільова адресність ще була неможливою, то сьогодні вже відома як галузева, так і регіональна структура малих підприємств, які, є підстава вважати, є незадовільними з точки зору державних інтересів. Так, абсолютним лідером в галузевій струк-

турі малого бізнесу в країні є торгівля (43-46 %), далі йдуть промисловість (9-16%), операції з нерухомістю (12-14%), будівництво (9%) [6]. В регіональній структурі малого бізнесу в Україні лідирують промислово розвинені області – Донецька, Харківська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська, а ось частка західних областей є незначною. Якщо державі вигідно саме інноваційний напрямок діяльності малих підприємств або їх створення у певних областях, то саме на ці цілі і повинно бути спрямована державна підтримка малого бізнесу.

Таким чином, в державній підтримці малого бізнесу слід враховувати певну розбіжність мотивів рішення стати підприємцем та очікувань держави від діяльності малих підприємств, від виконання малим бізнесом у країні певних функцій – значний внесок в економічне зростання країни, підвищення науково-технічного рівня її розвитку, рівня зайнятості країни, рівня соціально-політичної стабільності у суспільстві.

Характерним мотивом рішення певної частки населення стати підприємцями є приклад родичів або друзів або навіть деяка ходова думка про обов'язкову успішність цього роду занять, тобто абстрактна надія на успіх. Такі організатори малих підприємств далеко не завжди правильно оцінюють, чи відповідають можливості, що є, реальному стану речей, до яких організацій можна звернутися по допомогу, які в них є права та обов'язки. Тому державна реєстрація малих підприємств повинна відбуватися за умови, що майбутній підприємець отримав відповідні рекомендації від різноманітних організацій, що сприяють становленню підприємницької діяльності (спилки та асоціації підприємців, бізнес-інкубатори, бізнес-інноваційні центри і т. ін.). Інша справа, що такими рекомендаціями майбутній підприємець розпорядиться на власний розсуд, але він буде попереджений. Такі рекомендації запобігають розчаруванню людей, що вирішили зайнятися підприємницькою діяльністю, збережуть їх час, гроші та сили, підкажуть інші сфери прикладення сил.

Ще одним елементом природи мотивації підприємницької діяльності, який необхідно враховувати при здійсненні державної підтримки підприємств малого бізнесу, є ставлення підприємця до своєї справи, що нагадує ставлення батьків до своїх дітей. Тому у захисті своєї справи підприємці використовують різноманітні способи – від дуже оригінальних, нестандартних, оскільки прагне спасти своє, до припинення діяльності або навіть незаконних, наприклад, відхід "в тінь".

Необхідність у захисту своєї справи може виникнути при різних обставинах, які найчастіше виникають у зовнішньому середовищі діяльності підприємств малого бізнесу. Якщо ці зміни мають суто ринковий характер, то тоді для захисту своєї справи у хід йдуть найпозитивніші риси малого бізнесу – пошук нетрадиційних рішень і нових способів дій, висока адаптивність до змін споживчого попиту, до різноманітних нововведень, спроможність перетворювати поразки у перемогу, ретельна виваженість та економічне обґрунтування рішень, що приймаються. Але якщо зміни у зовнішньому середовищі діяльності підприємств малого бізнесу мають адміністративну природу, якщо держава у ролі партнера поводить не кращим образом, то тоді у дію вступають навіть незаконні способи захисту своєї справи, серед яких найчастіше зустрічається відхід "в тінь", що має різноманітні форми – від приховування доходів до незаконної діяльності. Більшість підприємців схиляється до відходу "в тінь" не тому, що вони є свідомими законопорушниками, а тому, що вимоги держави вважають занадто суворими, невиправданими, які служать тільки на користь одного з партнерів – держави. За існуючими даними в Україні "у тіні" працюють до 45 % малих підприємств, 85 % хоча б раз удавалися до приховування доходів, а 18 % здійснюють це систематично [3].

Таким чином, спроможність підприємців до захисту своєї справи повинна враховуватися при державному регулюванні малого бізнесу і, перш за все, шляхом запровадження ефективних механізмів оподаткування, в яких домінуючою має бути не фіскальна, а стимулююча, заохочувальна функція.

Особливо слід акцентувати увагу на ставленні держави до підприємців, що до речі, не потребує витрат коштів, але сприяє створенню нових робочих місць та збільшенню економічної потужності країни. Позитивність ставлення держави до малого підприємництва, яка в Україні давно проголошується, повинна ще й у певних формах проявлятися, наприклад, у схваленні створення нових малих підприємств, у скороченні надмірного втручання у діяльність малих підприємств; у захисті прав власності та інших прав малих підприємств. Немаловажне значення ставить здійснення суспільної підтримки підприємництва, що надзвичайно важливо, адже підприємцю необхідно відчувати навколо себе доброзичливий клімат та повагу.

Незважаючи на ринкову природу малого бізнесу, він є об'єктом державного регулювання і потребує державної підтримки. Перші механізми державного регулювання та підтримки малого бізнесу з'явилися в Україні досить давно, коли уявлення про його розвиток будувалися на зарубіжному досвіді та результатах. Але за результатами розвитку малого бізнесу протягом останнього десятиліття виявилися її неефективність економічного регулювання малого бізнесу, і недовірливість заходів з його підтримки, і обмеженість можливостей у цьому питанні регіональної влади тощо. Потрібні нові підходи до державного регулювання та підтримки малого бізнесу з урахуванням його стану, тенденцій, що склалися, очікувань і держави, і підприємців, збалансування їх інтересів та врахування природи мотивації підприємницької діяльності, сутність якої ще треба буде ретельно з'ясувати.

Література

1. Белоус Г. Развитие малого предпринимательства в Украине // Экономика Украины. - 2000. - № 2. - С.35-41.
2. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії та практики. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 277 с.
3. Гайдатов А.В. О проблемах предпринимательства // Менеджер. Вісник Донецької державної академії управління - 2001. - № 2 (14). - С. 128-133.
4. Козаченко А.В., Воронкова А.Э., Медяник В.Ю., Назаров В.В. Малый бизнес: устойчивость и компенсаторные возможности: Монография. – К.: Лібра, 2003. – 328 с.
5. Малий бізнес та підприємництво в ринкових умовах господарювання: Навчальний посібник / Л.І. Воротіна, В.Є. Воротін, Л.А. Мартинюк, Т.В. Черняк / Під ред. Л.І. Воротіної. – К.: вид-во Європейського ун-ту, 2001. – 306 с.
6. Петросов В.В. Специфика становления и развития предпринимательства в условиях переходного периода // Менеджер. Вісник Донецької державної академії управління - 2000. - № 1(8). - С. 91-94.
7. Полова Л.Г. Развитие малого підприємництва як основа рішення проблеми зайнятості населення у регіоні // Менеджер. Вісник Донецької державної академії управління - 1999. - № 4 (6). - С. 21-25.
8. Сьомкіна Т.В. Система формування суб'єкта підприємницької діяльності в умовах трансформації економіки // Актуальні проблеми економіки. - 2001. - № 7-8. - С. 14-19.
9. Узунов В. Ідентифікація підприємницької моделі України // Схід. - 2001. - №4(41). - С.7-13
10. Узунов В. Інституціональні форми економічної свободи підприємництва // СХІД-EAST. - 2001. - № 2(39). – С. 11 – 15.

Константинова И. А.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В статье автором предложены примерное профессионально-квалификационная модель современного менеджера и соответствующий ей вариант технологий создания комплексной системы обучения менеджеров с учетом требований рынка.

Экономические реформы, характеризующиеся развитием новых форм собственности, требуют создания новых организационных структур и механизмов управления. Организация существующей профессиональной подготовки специалистов находится в заметном диссонансе с потребностями рынка. Особенно это проявляется в процессе подготовки менеджеров, профессиональный уровень которых не отвечает требованиям не только завтрашнего, но и сегодняшнего дня. Поэтому сегодня крайне актуальна проблема разработки научно-методического обеспечения организации системы подготовки менеджеров, которая учитывала бы перспективные требования рыночной экономики.

Проблеме профессиональной подготовки специалистов сегодня уделяется большое внимание. Разные ее аспекты раскрываются в работах С.У. Гончаренка, И.А. Зязюна, И.Н. Козловской, Н.Г. Никало, Ю.П. Нагорного и др. Следует отметить, что в последнее время в Украине появились исследования, касающиеся становления и развития самой системы профессионального обучения и подготовки менеджеров. Это, в частности, исследования О.Г. Романовского, Л.М. Сергеевой и др. Мы полностью согласны с учеными, которые подчеркивают, что те организации, которые в долгосрочной перспективе рассчитывают на усиление своих позиций в конкурентной борьбе в бизнесе, не смогут решить этих задач, не занимаясь профессиональной подготовкой и обучением сотрудников.

Проблема качественной подготовки менеджеров для экономики Украины третьего тысячелетия представляется достаточно сложной в нынешних кризисных условиях. Эффективное управление в первую очередь основывается на том, что руководитель, кроме профессиональных знаний в той сфере деятельности, в которой ему приходится работать, должен владеть обширным набором знаний и умений, среди которых важнейшее место занимает способность эффективно общаться, делегировать, мотивировать, обеспечивать успешную командную работу (рис. 1). Но именно в сфере управления людьми управляющим катастрофически не хватает специальной подготовки. На многих предприятиях сегодня вообще нет руководителей, которые получили бы элементарную подготовку в области управления.

О понятии "менеджер", требованиям к его деятельности пишут все больше и больше ученых. Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что все исследователи сходятся на том, что менеджеры должны обладать четырьмя наборами способностей, навыков и знаний по следующим направлениям [1-3]: когнитивное и восприимчивое; межличностное общение; презентационное; мотивационное. А. Шегда отмечает, что эффективность рыночных изменений в Украине прямо зависит от решения проблемы формирования и развития менеджмента [4].



Рис. 1. Примерная профессионально-квалификационная модель современного менеджера

Образование - одна из крупнейших отраслей экономики почти во всех странах мира. Так, в США затраты на образование составляют около 700 млрд.долл. в год, или около 8% ВВП, затраты на повышения квалификации по всем категориям персонала уже в начале 80-х годов достигли 30 млрд.долл., причем 18% обучавшихся в корпорациях составляли управляющие. Высокие экономические результаты промышленно развитых стран были бы невозможны без той огромной работы, которая ведется в сфере подготовки управленческих кадров.

Если промышленно развитые страны имеют многолетний опыт подготовки управленческих кадров, то наша страна, несмотря на отдельные успехи в этой области, только закладывает основу системы обучения менеджеров. Некоторые предпочитают получить академическое образование, обеспечивающее основательный багаж теоретических знаний в области психологии управления, общего менеджмента и юридических аспектов управления персоналом. Плюсом такого образования является комплексный подход к изучаемому предмету и основательность теоретической подготовки. Минусом – продолжительность обучения от 2 до 5 лет и отсутствие возможности приобретения практических навыков работы. Многие не настроены тратить большое количество времени на изучение теории, подобрав себе одно- или двухдневные семинары и тренинги, хотя это узкоспециализированный подход и проблема в этом случае состоит в правильном подборе самих методик и технологий, которые необходимы для конкретной организации и тесно связаны со спецификой ее развития. Ряд украинских учебных центров уже не один год обучают управляющих по программам MBA, по различным вариантам учебных курсов для руководителей, когда за основу берутся программы, разрабо-

таные американскими, английскими или немецкими школами бизнеса. Однако задача адаптации программ, используемых в западных бизнес-школах, все еще остается серьезной проблемой. Другой задачей является необходимость разработки собственных, оригинальных учебных курсов для менеджеров всех уровней управления, хотя они не всегда обладают системным подходом к подготовке кадров.

Решением этой проблемы послужило бы создание на предприятиях учебных центров, а также разработка системы обучения для менеджеров разных уровней с целью обеспечения эффективной работы посредством систематической подготовки и непрерывного повышения квалификации. Главное условие, которому должна отвечать современная система обучения руководителей – системность и комплексность подготовки; используемые методы обучения следует увязать с теми компетенциями, которыми должен обладать руководящий состав конкретной организации.

Технологию создания системы обучения представим таким образом:

1. Определение потребности в обучении

Рассмотрим основные методы потребности в обучении:

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Аттестация персонала; • Анализ заявок от руководства; | <ul style="list-style-type: none"> • Планирование карьеры сотрудника; • Сбор и анализ текущей информации о сотрудниках; |
| <ul style="list-style-type: none"> • Анализ соответствия личностных и квалификационных требований к должностным характеристикам. | |

2. Постановка целей обучения

- Повышение квалификации;
- Повышение производительности труда;
- Увеличение объема производства;
- Повышение ритмичности, стабильности работы предприятия

3. Подготовка и согласование учебного плана

3.1. Разработка учебной программы

3.2. Выбор тематики обучения:

- адаптационное обучение (внутрифирменные курсы)
- профессиональное обучение (развитие в конкретной предметной области)
- обучение навыкам (тренинги по коммуникации, самоменеджменту)

3.3. Формы и методы обучения:

- обучение на рабочем месте;
- внутреннее обучение за пределами рабочего места;
- внешнее обучение за пределами рабочего места, обучение с привлечением других компаний или обучение за границей.

4. Осуществление контроля за реализацией программных пунктов системы обучения

5. Анализ и корректировка слабых сторон

6. Оценка эффективности обучения

Факторы, влияющие на эффективность обучения:

- Учебная программа;
- Мотивация обучающихся;
- Организационная культура;
- Метод обучения;
- Система поощрений;
- Контроль со стороны руководства;

- Індивідуальні особливості навчаючихся.
- 7. Розробка по результатам оцінки коректуючих заходів
- 8. Впровадження коректуючих заходів

Сьогодні альтернативи навчанню менеджерів немає. Здатність українських виробників до успішної конкуренції з зарубіжними компаніями залишиться лише за сприятливих умов без керівників, які володіють сучасними знаннями та навичками успішного вирішення управлінських завдань.

Дальнє розвиток професійної підготовки менеджерів в Україні повинно ґрунтуватися на принципах системності та комплексності, враховувати всю широту та складність існуючих проблем освіти та управління і представляти собою синтез перспективних вітчизняних та зарубіжних наукових знань з урахуванням позитивного досвіду функціонування вдалої національної системи підвищення кваліфікації кадрів.

Література

1. *Сергеева Л.М.* Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоєвої. - К.: "К", 2001. - С. 51.
2. *Романовський О.Г.* Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія. - Харків: Основа, 2001.-С.40.
3. Менеджмент / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. - С. 617.
4. *Шегда А.* Теоретичні аспекти розробки сучасної концепції підготовки менеджерів // Вища школа. - 2001. - №1.- С.26-33.

УДК 331.2.381

Костишина Т. А.

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті містяться підходи щодо регулювання соціально трудових відносин з проблем удосконалення оплати праці.

В умовах ринкової трансформації економіки України рішення найбільш суттєвих завдань: стабілізація соціально-економічної та політичної ситуації в країні, розвиток виробництва на світовому рівні, підвищення життєвого рівня населення – неможливе без проведення обґрунтованої політики в галузі соціально-трудових відносин.

Перехід на ринкові регулятори соціально-трудових відносин зумовлює наявність дійової системи правових, економічних та організаційних засобів, які повинні забезпечити кожному працівнику високу ступінь соціального захисту. Особливе значення в цій системі займає оплата праці.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені Д.Кларком, Д. Кейнсом, Д.Хіксом, Д.Мідом та іншими відомими вченими.

Багато цікавих ідей відносно реформування оплати праці пропонують вчені колишніх соціалістичних країн, зокрема Я.Бальцеревич, В. Клаус, Я.Корнаї, К.Михайлович, А.Хорват та інші.

Суттєвий вклад у вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень вносять наступні українські вчені: Д.П.Богиня, А.В.Калина, М.І.Карлін, А.М.Колот, Г.Т.Куликов, В.Д.Лагутін, І.І.Лукинов, Н.О.Павловська, О.М. Уманський та інші.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм вищезазначених авторів, ще існує досить широке поле для дослідження удосконалення оплати праці в умовах ринкової трансформації економіки України.

Тому метою даної статті є:

- визначити сучасні проблеми оплати праці;
- сформувати науково-практичні рекомендації щодо удосконалення оплати праці з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу та проведення обґрунтованої політики в галузі соціально-трудова відносин.

В сучасних умовах ринкової трансформації економіки в Україні ще немає повноцінного ринку праці і регулювання соціально-трудова відносин не відповідає рівню розвинених країн. З огляду на це, такий надзвичайно важливий ресурс, як робоча сила, не отримує відповідної вартісної оцінки. Це досить суттєво обмежує можливості її ефективного використання, тим більш що ціни на інші ресурси вже давно досягли світового рівня.

Згідно статистичних даних Україна відома, як країна з найбільш дешевою робочою силою, яка в умовах сьогодення має оплату на рівні всього 3-5% від світового. Дана ситуація є наслідком того, що роботодавці постійно зацікавлені в зниженні витрат на робочу силу, що призводить до зниження заробітної плати і як наслідок її падінню нижче вартості робочої сили (табл. 1). Поряд з цим, не можливо не враховувати, що заробітна плата для найманих працівників – вагоме джерело їх існування, життєдіяльності і працездатності.

Таблиця 1

Середньомісячна номінальна заробітна плата у країнах СНД
(у перерахунку на долари США)

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| Україна | 49,8 | 68,8 | 76,9 | 62,7 | 43,0 | 42,3 | 57,9 | 70,6 |
| Азербайджан | 14,1 | 20,8 | 35,5 | 43,5 | 44,8 | 49,5 | 55,8 | 64,8 |
| Білорусь | 65,5 | 89,1 | 90,8 | 106,3 | 70,8 | 73,6 | 86,6 | 106,2 |
| Вірменія | 17,4 | 22,9 | 27,7 | 35,7 | 37,7 | 42,1 | 44,1 | 46,1 |
| Грузія | 10,5 | 23,0 | 32,8 | 39,8 | 33,4 | 36,5 | 44,4 | - |
| Казахстан | 78,8 | 101,0 | 111,6 | 119,4 | 90,6 | 101,1 | 117,9 | 132,8 |
| Киргизстан | 34,0 | 38,3 | 39,2 | 40,1 | 26,9 | 25,7 | 30,0 | 34,5 |
| Молдова, Республіка | 31,8 | 40,7 | 47,6 | 46,6 | 29,0 | 32,8 | 42,3 | 50,2 |
| Російська Федерація | 103,7 | 154,2 | 164,3 | 108,3 | 61,8 | 79,0 | 111,1 | 141,2 |
| Таджикистан | 8,6 | 10,1 | 8,8 | 11,8 | 9,4 | 8,5 | 9,9 | 12,4 |
| Туркменістан | - | 20,6 | 44,8 | 54,9 | - | - | - | - |
| Узбекистан | 35,8 | 53,7 | 48,4 | 47,3 | 57,2 | 42,3 | - | - |

Джерело: збірник «10 лет Содружества Независимых Государств (1991-2000)»; статистический справочник «Содружество Независимых Государств в 2002 году».

Останнім часом під впливом позитивної економічної динаміки та низької інфляції намітилася тенденція до зростання реальних наявних доходів населення. Протягом 2002р. вони зросли на 21,2%. Розмір реальної заробітної плати порівняно з попереднім роком збільшився у 2001 році на 19,3%, у 2002 році – на 18,2% (табл. 2). Середня заробітна плата у грудні 2002 року перевищила розміри прожиткового мінімуму (442,91 грн. проти 365 грн.). Водночас зростання реальної заробітної плати протягом останніх двох років не

дозволило компенсувати значного її зменшення порівняно з 1990 роком. Купівельна спроможність номінальної заробітної плати у 2002 році перебувала на рівні відповідного періоду 1993 року. Визначальну роль у цьому відіграли інфляційні процеси.

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Номінальна, грн., % до відповідного періоду попереднього року | 177,52 115,7 | 230,13 129,6 | 311,08 135,2 | 376,38 121,0 |
| Реальна, % до відповідного періоду попереднього року | 91,1 | 99,1 | 119,3 | 118,2 |

Джерело: Праця України 2002: Статистичний збірник \ Державний комітет статистики України: № 6-1-21 / 204 від 18.07.2003р.

Зберігається значна диференціація між рівнями заробітної плати працівників різних рівнів економічної діяльності. Співвідношення найбільшого розміру заробітної плати працівників, зайнятих у фінансових установах (976,14 грн.), та найменшого її рівня у сільському господарстві (177,82 грн.) склало 5,5 раза, що майже на рівні минулого року. Диференціація рівня заробітної плати серед регіонів відповідно становила 2,7 раза.

За останні 4 роки спостерігається стійка тенденція до зростання прошарку середньо- та високооплачувальних працівників. Питома вага тих, хто отримував заробітну плату понад 500 грн., зросла від 5,6% у 1999 році до 25,0% у 2002 році. І навпаки, питома вага працівників, що мали заробітну плату не вище рівня офіційно встановленого мінімального її розміру (165 грн.) за цей період зменшилася у 3 рази.

Водночас серед 10,8 млн. працівників, які працювали 50% і більше робочого часу майже кожному шостому працівникові було нараховано заробітну плату, що не перевищує розмір мінімальної заробітної плати. Нарахована заробітна плата майже двох третин працівників, зайнятих в економіці, не перевищувала прожиткового мінімуму (365 грн.). Практично припинився процес погашення заборгованості із заробітної плати. У 2002 році сума боргу зменшилася лише на 6,9%, і становила на 1 січня 2003 року 2313,5 млн. грн., у т.ч. за рахунок бюджетних коштів 42,0 млн. грн. Сума боргу в середньому на одного працівника становить 837 грн., що у 2,2 раза перевищує середньомісячну заробітну плату по економіці.

Як підсумок – у 2002 році не було досягнуто відчутних позитивних зрушень у вирішенні головного завдання соціально-економічних перетворень – зниження рівня бідності та зменшення диференціації доходів населення за рахунок посилення адресності соціальної підтримки. Незважаючи на реалізацію у 2002 році окремих заходів соціального захисту в напрямі посилення адресної підтримки найбільш вразливих верств, не вдалося досягти зменшення диференціації населення за рівнем добробуту.

У 2002 році не було вжито достатніх заходів щодо реформування чинної системи пільг та субсидій, яка не сприяє подоланню диференціації, не забезпечує підтримку найменш захищених верств населення. Серед 10% найбільш забезпечених домогосподарств розмір отриманих пільг та субсидій в чотири рази вище, ніж серед 10% найменш забезпечених.

Про низький рівень життя населення свідчить структура сукупних витрат домогосподарств. У січні-вересні 2002 р. 60,5% від їхньої загальної суми витрачалося на харчування (у попередньому році 62,2). Це при тому, що в Чехії

та Польщі такий рівень близький до 30%, в Німеччині – 16,2%, Франції – 13,8%.

Досвід останніх років, у т.ч. 2002 року, свідчить, що, застосовуючи лише чинні нині механізми соціальної політики, докорінно змінити ситуацію неможливо. Необхідні глибока соціальна переорієнтація економіки, рішуче подолання її тонізації, активне запровадження моделі не просто ринкової, а соціально орієнтованої ринкової економіки.

Розмір заробітної плати повинен визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили і з урахуванням попиту на неї. Вона повинна залежати також від результатів праці і в той же час впливати на показники трудової діяльності, стимулювати ефективність роботи. Підвищення не тільки розміру заробітної плати, але й дієвості всієї системи оплати праці – завдання вагомого соціально-економічного значення, вирішення якого важливе і актуальне для діяльності підприємств будь-якої галузі і форми власності.

Таким чином, регулювання соціально-трудоких відносин по проблемам удосконалення оплати праці полягає в наступному:

- Забезпечити підвищення ціни робочої сили з метою самодостатнього і якісного її відтворення за рахунок демократичного регулювання з урахуванням кваліфікації працівника, умов і складності праці, співставлення попиту і пропозиції на ринку праці;
- Стимулювання додаткового найму робочої сили та розробка і використання нетрадиційних форм праці з метою розширення зайнятості;
- Формування вискоєфективного мотиваційного механізму за рахунок впровадження нетрадиційних форм і систем оплати праці, комплексної оцінки результатів праці.

Література

1. Праця України 2002: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: № 6-1-21 / 204 від 18.07.2003 р.
2. Послання Президента України до Верховної Ради України. Про внутрішнє і зовнішнє становище України в 2002 році. – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2003. – 478 с.

УДК 331.1

Кочума І. Ю.

ВЗАЄМОВПЛИВ ЗАЙНЯТОСТІ, ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ І ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

У статті досліджено зайнятість як сполучну ланку між економічним зростанням і людським розвитком. Доведено, що забезпечення повної продуктивної зайнятості є потужним і однозначно позитивним чинником як економічного зростання країни, так і розширення можливостей людського розвитку.

Постановка проблеми, її зв'язок з науковими і практичними завданнями. Науково-практичне обґрунтування стратегії економічного зростання незалежної України в сучасних умовах є одним з найважливіших напрямів реалізації економічної думки. В межах цієї статті ми маємо на меті дослідити важливу складову цієї стратегії – забезпечення продуктивної зайнятості, зокрема в аспекті її впливу на людський розвиток. Визначальне значення розвитку людини для економічного зростання, переконливо доведене концепцією людського капіталу і підтвержене сучасними дослідженнями вітчизняних вчених [1] обумовлює необхідність зміни пріоритетів економічної політики держави. Необ-

хідно переходити до нового, орієнтованого на розвиток людини, типу економічного зростання. Актуальність такого переходу обумовлена не лише загальносвітовими тенденціями, загостренням конкуренції у високотехнологічних сферах виробництва, але й тяжкими наслідками в Україні тривалої соціально-економічної кризи 90-х рр. Генерувати якісні зрушення в цілях виробництва і в самому виробництві може тільки людина. На перше місце в системі чинників економічного зростання мають вийти проблеми людського розвитку в найширшому розумінні: ефективної зайнятості, загальноосвітньої й професійної підготовки і безперервного розвитку населення, мотивації праці, гідної людини якості життя і т. ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій по проблемі, виділення невирішених частин. Проблеми зайнятості, людського розвитку й економічного зростання (кожна окремо) є об'єктами активних наукових досліджень. Серед найвагоміших здобутків українських вчених з цих проблем - праці В.І.Герасимчука [2], Е.М.Лібанової, О.С.Власюка [3], В.М.Гейця [4]. Однак взаємовплив зайнятості, людського розвитку і економічного зростання поки що не досліджувалися у вітчизняній науковій літературі.

Цілі статті - дослідити зайнятість як сполучну ланку між економічним зростанням і людським розвитком. З погляду концепції людського розвитку проаналізувати процеси, що відбуваються в трудовій сфері, і параметри, їх що характеризують, не тільки як одну з позицій, що описує життєві стандарти людини, але і як важливий елемент системи, що забезпечує цей розвиток.

Матеріал нашого дослідження. Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу і розширення для людини спектра вибору. Але для того, щоб цей потенціал міг бути реалізований, необхідно забезпечити неухильне розширення можливостей людей, більш справедливий розподіл цих можливостей між усіма членами суспільства. У той же час без економічного зростання спроби домогтися справедливого розподілу можливостей людського розвитку можуть привести до сукупного нульового результату, коли розширення можливостей для одних груп людей буде досягатися за рахунок їхнього скорочення для інших груп, що рівнозначно перерозподілу бідності.

Можливість займатися продуктивною працею, забезпечення зайнятості - основна сполучна ланка між досягненням економічного зростання і створенням можливостей для розвитку людини. Причини ключового значення проблем зайнятості з погляду концепції людського розвитку можна узагальнити так: 1) трудова діяльність людини дозволяє їй самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на індивідуальний людський розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, на підвищення якості життя; 2) трудова, і в цілому економічна діяльність дозволяє кожному реалізувати накопичений людський капітал і створює стимули для одержання освіти й інших приватних інвестицій у людський капітал, у тому числі у людський капітал майбутніх поколінь; 3) нормально й ефективно функціонуючий ринок праці, надаючи більшості працездатних роботу і доход, дозволяє державі, чиї бюджетні можливості завжди обмежені, зосередитися на підтримці і захисті окремих соціально вразливих і непрацездатних категорій громадян і, таким чином, забезпечити більшу рівність можливостей для людського розвитку всіх громадян; 4) високий рівень зайнятості в умовах ефективного виробництва забезпечує не тільки стабільність індивідуальних доходів, але і зростання податкових надходжень до державного бюджету і сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку; 5) трудова діяльність багато в чому визначає процес соціалізації особистості, формує ціннісні установки й

орієнтації, перешкоджає формуванню і поширенню девіантної і криміногенної поведінки; 6) високий рівень економічної активності в працездатному віці приводить до того, що виробниче середовище стає навколишнім середовищем багатьох людей протягом тривалого періоду життя, тому умови праці в найширшому розумінні визначають якість трудового життя і, відповідно, умови і стандарти життя людей.

Без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів цього розвитку.

З урахуванням цих проблем Міжнародною організацією праці (МОП) були сформульовані принципи державної політики, економічної і суспільної стратегії в сфері зайнятості, що сприяє людському розвитку. Конвенція МОП 1964 р. № 122 про політику в галузі зайнятості передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання і розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі й ліквідації безробіття та неповної зайнятості необхідно прагнути до повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості. Повна зайнятість при цьому трактується як забезпечення роботою усіх, хто готовий приступити до неї і шукає її. Продуктивна зайнятість розуміється по-перше, як економічно ефективна і доцільна зайнятість, і по-друге, як зайнятість, що відповідає кваліфікації і здібностям працівника й дозволяє йому реалізувати свій трудовий потенціал та мати гідний заробіток.

Таким чином, завдання поєднання економічного зростання і людського розвитку може бути сформульоване як завдання забезпечення економічного зростання, яке супроводжується створенням нових економічно ефективних робочих місць, що розширюють можливості зайнятості. Однак, за нашим дослідженням, опосередковуюча роль зайнятості між економічним зростанням і людським розвитком не така однозначна. Існують такі проблеми:

По-перше, економічне зростання може досягатися двома шляхами: за рахунок залучення до економічної діяльності додаткових працівників і за рахунок інтенсивнішого використання тієї ж кількості економічно активного населення, тобто екстенсивним або інтенсивним шляхом розвитку. Очевидно, що в другому випадку збільшення суспільного багатства здійснюється шляхом зростання продуктивності праці. У цьому випадку вигоди, одержувані від збільшення економічної ефективності і суспільного багатства, можуть діставатися тій же (чи навіть меншій) кількості членів суспільства і вплив такого економічного зростання на людський розвиток буде суперечливим, якщо здобутки людей, що виграли при такому сценарії розвитку виявляться меншими, ніж втрати тих, що програли.

По-друге, саме по собі збільшення зайнятості без підвищення ефективності суспільного виробництва не є самоціллю і може обмежувати можливості людського розвитку через скорочення вільного часу, необхідного людині для розвитку, особливо за умови не вільно обраної зайнятості. Важливим показником, що характеризує розширення можливостей у трудовій сфері для людського розвитку, тобто показником, що демонструє відносне збільшення доступу до трудової діяльності, може служити співвідношення темпів росту зайнятості і темпів росту економічно активного населення.

У цілому з урахуванням екстенсивних і інтенсивних факторів економічне зростання, виражене у динаміці ВВП, залежить від динаміки рівня зайнятості, продуктивності праці і чисельності економічно активного населення. Зміна рівня зайнятості саме і відображає коефіцієнт розширення можливостей. Економічне зростання може досягатися як шляхом розширення можливостей, так і шляхом зростання продуктивності праці. На збільшення можливостей працевлаштування позитивно впливає збільшення ВВП на душу населення, тобто

зростання продуктивності праці, але збільшення доходів не означає автоматичного розширення можливостей працевлаштування.

До країн, які у 1990-х рр. досягли економічного зростання, яке супроводжувалося розширенням можливостей, входять 12 промислово розвинутих країн з помірними показниками росту, у тому числі Канада, Швейцарія і Сполучені Штати. Підвищення продуктивності праці було відзначено майже у всіх країнах, що домоглися економічного зростання, яке супроводжувалося розширенням можливостей. Ідеальний сценарій виглядає так: стійке економічне зростання веде до розширення можливостей, сприяючи скороченню безробіття і збільшенню продуктивності праці усе більшої частки працюючих. Якщо ж економічний ріст не супроводжується збільшенням числа робочих місць, збільшення доходів і підвищення продуктивності праці приносять користь лише тим, хто має роботу, а в цілому відзначається зростання безробіття і збільшення розриву між зайнятими і безробітними.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, важливу роль у забезпеченні того, щоб економічний ріст супроводжувався розширенням можливостей зайнятості і сприяв людському розвитку, грають не тільки темпи такого росту, але і чинники, за рахунок яких він досягається і які впливають на кількість і характеристики створюваних робочих місць.

Взаємовплив зайнятості, людського розвитку і економічного зростання багатоплановий і неоднозначний. Але результати нашого дослідження переконливо доводять, що забезпечення повної продуктивної зайнятості є потужним і однозначно позитивним чинником як економічного зростання країни, так і розширення можливостей людського розвитку. Тому активна політика зайнятості має стати пріоритетом як економічної, так і соціальної політики української держави. Розробка конкретних напрямів забезпечення повної продуктивної зайнятості в Україні є завданням майбутніх досліджень.

Література

1. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. *Герасимчук В.І.* Проблеми трансформації зайнятості і ринку праці України. – К.: Вид-во ТОВ “ПРИНТ_ЕКСПРЕС”. - 2001. – 503 с.
3. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан / Лібанова Е.М., Власенко Н.С., Власюк О.С. та ін. - К.: 2002 — 110 с.
4. *Гесць В. М. та ін.* Трансформація моделі економіки України: ідеологія, протиріччя, перспективи. — К.: Логос, 1999. — 500 с.

УДК 331.53

Кришталь Н. І.

ДЕЯКІ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Розглянуто заходи обласних органів виконавчої влади щодо наближення структури та обсягів підготовки фахівців до потреб економіки регіону, питання використання інформаційно-аналітичної системи підтримки прийняття управлінських рішень в регіональній системі освіти для формування регіонального замовлення на підготовку спеціалістів.

На сучасному етапі соціально-економічних перетворень в Україні важливого значення набуває кадрове забезпечення галузей економіки з урахуванням реальних потреб ринку праці та вимог до якості трудового потенціалу.

Особлива роль у виконанні цього важливого завдання належить системі вищої освіти. В сучасних умовах підготовка фахівців вищої кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці є гарантією їх постійної зайнятості та забезпечення відповідних галузей економіки висококваліфікованими, конкурентноздатними, мобільними на ринку праці спеціалістами.

Разом з тим, стан підготовки кадрів у системі вищої освіти не в повній мірі відповідає як потребам особистості, так і потребам регіону, суспільства та держави взагалі. Це призводить до диспропорції у співвідношенні попиту та пропозиції на висококваліфікованих спеціалістів на ринку праці, виникненню перевиробництва й одночасно дефіциту кадрів за окремими спеціальностями на підприємствах та в організаціях.

Для виправлення ситуації, що склалася, необхідно приведення традиційної системи управління освітою у відповідність до нових соціально-економічних умов розвитку нашого суспільства на основі державної політики, адекватної сучасним вимогам до спеціалістів, з використанням сучасних інформаційних комп'ютерних технологій, маркетингових стратегій розвитку освіти, моніторингу ринку праці за участю державних та регіональних органів виконавчої влади.

Виходячи з вищевикладеного актуальними є розробка та використання інституціональних засад регіонального рівня для реформування системи управління освітою з метою забезпечення господарського комплексу регіону висококваліфікованими спеціалістами.

Підготовку висококваліфікованих фахівців у системі вищої освіти Луганської області здійснюють 4 університети, у тому числі 3 національні, 1 академія, 3 інститути, 33 вищих навчальних заклади I-II рівнів акредитації. У них навчається 102,4 тис. студентів. З 2000-го року щорічний приріст студентів складає понад 7 відсотків. Як наслідок, в області покращилась структура якості трудових ресурсів. Питома вага тих, хто має вищу освіту, за останні роки щорічно збільшується на 6-7 відсотків. Проте, не дивлячись на те, що Луганська область посідає одне з провідних місць в Україні по чисельності зайнятого населення (рівень безробіття складає 3,2%), сьогодні 29,5% безробітних – молодь.

Кількість випускників вищих навчальних закладів Луганської області, які звернулися за сприянням в працевлаштуванні незайнятих громадян, склала: у 2001 році – 1638 чол.; у 2002 році – 2406 чол.; у 2003 році – 1672 чол.

Один з чинників безробіття випускників вищих навчальних закладів – дисбаланс між обсягами й структурою підготовки кадрів та потребами економіки регіону. Підсумки вступної кампанії поточного року показали - дещо знизився у порівнянні з попередніми роками, але ще й досі залишається на високому рівні попит на економічні спеціальності, в першу чергу, на "менеджмент зовнішньоекономічної діяльності". Високим попитом користувалися спеціальності "фінанси", "правознавство", "організація перевезень автомобільним транспортом", "фармація", "психологія", "туризм", "готельне господарство", "дизайн". Одним з найменших був конкурс на спеціальності "підземна розробка корисних копалин" та "шахтне і підземне будівництво". Разом з тим, моніторинг регіонального ринку трудових ресурсів свідчить про зростаючий попит регіональних виробничих систем на спеціальності напрямку "Інженерія".

Для подолання регіональних диспропорцій обсягів підготовки фахівців потрібна координація зусиль всіх учасників навчально-виробничого процесу на рівні обласних органів виконавчої влади. Провідна роль тут належить обласній держадміністрації. Нею проводяться наради з представниками вищих навчальних закладів та закладів профтехосвіти, завдяки чому поширилася співпраця між обласним центром зайнятості та вищими навчальними закла-

дами I-IV рівнів акредитації з професійного навчання безробітних за спеціальностями й робітничими професіями відповідно до потреб ринку праці.

У лютому 2003 року видано розпорядження голови обласної держадміністрації № 79 "Про затвердження Регіональної програми підготовки кваліфікованих робітників на 2003-2005 роки". За результатами виконання Регіональної програми планується:

- підготувати та випустити більше 39 тисяч кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів для різних галузей економіки відповідно до угод з підприємствами-замовниками та збільшити кількість перепідготовлених осіб з числа незайнятого населення, направленою регіональними центрами зайнятості;
- проліцензувати та розпочати підготовку з нових для профтехучилищ професій, для чого оновити та вдосконалити навчально-методичну базу й збільшити кількість профтехучилищ, оснащених сучасною комп'ютерною технікою;
- створити професійно-технічні навчальні заклади нового типу;
- вдосконалити навчально-методичне забезпечення підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

Головним управлінням освіти і науки розроблено план заходів щодо прогнозування підготовки фахівців за основними професіями відповідно до потреб та економічних можливостей регіону. У поточному році Міністерство освіти і науки України доручило вищим навчальним закладам погоджувати державне замовлення на підготовку фахівців з обласною держадміністрацією. Створено регіональний банк даних державного замовлення на підготовку фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, що дозволить в майбутньому за умови створення бази даних регіонального ринку праці регулювати процес наближення структури та обсягів підготовки до потреб економіки регіону.

Одним з інструментів такого регулювання нами уявляється інформаційно-аналітична система підтримки прийняття управлінських рішень в регіональній системі освіти, яка інтегрується в інформаційну систему органів державного та регіонального управління. Головним об'єднуючим фактором є створення інтегрованої Інтернет/Інтранет-мережі органів влади та управління області з потужним вузлом доступу до актуальних інформаційних ресурсів Інтернет/Інтранет-серверів на підставі єдиної організаційної й методологічної підтримки процесів формування єдиного інформаційного простору Луганської області. Така система створюється на основі Інтернет/Інтранет-технологій, включає в себе інформаційні системи, які забезпечують збір, обробку, наповненість, збереження та доступ до баз даних на інформаційних серверах:

- системи інформаційних ресурсів;
- системи інформаційно-телекомунікаційної взаємодії функціонуючих інформаційних систем і користувачів систем;
- системи нормативного правового, науково-технічного, кадрового забезпечення;
- єдиний організаційно-економічний механізм управління та взаємодії робіт з інформатизації;
- системи захисту інформації та інформаційної безпеки.

В єдину Інтернет/Інтранет- мережу мають бути інтегровані існуючі інформаційно-аналітичні системи органів управління республіканського, обласного, районного рівнів на підставі спільного формування та використання вищезазначених єдиних обласних інфраструктурних компонент.

В основу будівництва інформаційно-аналітичної системи підтримки прийняття управлінських рішень в галузі освіти області покладено узагальнену ор-

ганізаційну структуру освіти Луганської області за рівнями управління, яку приведено на рис. 1.

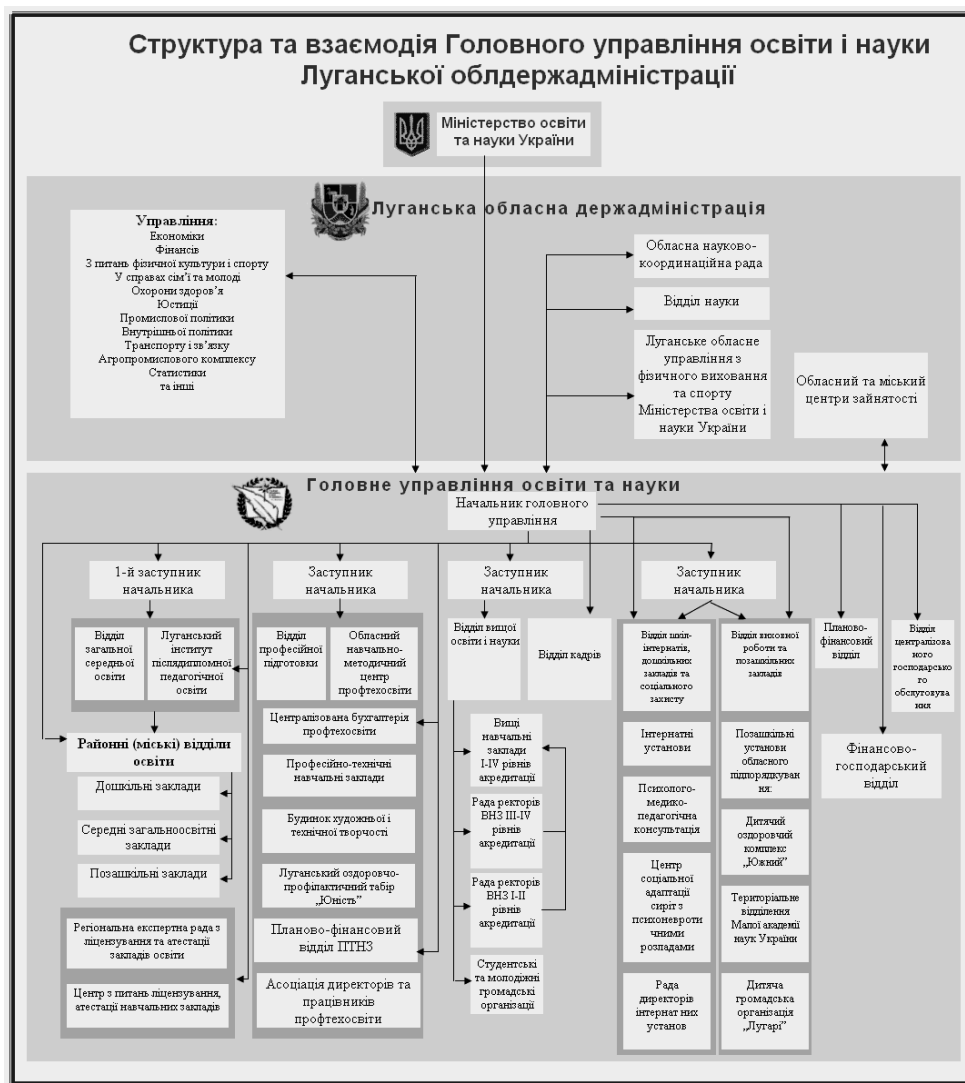


Рис. 1. Організаційна структура та взаємодія системи освіти Луганської області

Головне управління освіти і науки включено в Інtranет-мережу обласної держадміністрації для інформаційного обміну, взаємодії та отримання необхідної правової й соціально-економічної інформації. Розвиток інтегрованої системи інформаційного забезпечення та взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, організацій, наукових й навчальних закладів створює можливість наукового забезпечення взаємопов'язаного прогнозування ринків праці та освітнянських послуг. Інформація щодо вакансій, руху персоналу в регіональних виробничих системах, економічних показників їх перспективного розвитку має накопичуватися та оновлюватися в єдиній базі даних, до якої матимуть доступ інформаційні системи обласних галузевих управлінь облдержадміністрації, центрів зайнятості населення, наукових установ, в тому числі й інформаційно-аналітична система підтримки

прийняття рішень в регіональній системі освіти. На основі прогнозних даних розвитку ринку праці, розрахованих Головним управлінням економіки облдержадміністрації спільно з обласним центром зайнятості населення, Головне управління освіти і науки облдержадміністрації матиме можливість формувати регіональне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою.

Реформування регіональної системи управління сферою освіти на основі інформаційно-аналітичної системи підтримки управлінських рішень забезпечить ефективне функціонування системи освіти регіону в цілому, інформаційну взаємодію системи з системами економіки з метою прогнозування попиту на спеціалістів та формування планів прийому до вищих навчальних закладів області.

УДК 338.4:331.2:331.5

Кузьменко В. В.

МАЛЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО: ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

В статті розглянуто стан розвитку малих підприємств в Україні, охарактеризовано їх вплив на ринок праці, висвітлено особливості сучасного стану організації оплати праці працівників малих підприємств м. Луганська за результатами проведеного в 2002 році дослідження щодо цього питання.

Важливою умовою успішності економічних реформ на сучасному етапі є розвиток малого підприємництва. В рамках цього процесу в Україні поступово зростає кількість малих підприємств. Це цілком позитивне явище, бо воно сприяє:

- підвищенню ефективності виробництва та праці;
- формуванню конкурентного середовища у раніше монополізованій економіці;
- зниженню рівня безробіття через створення нових робочих місць;
- зміні соціальної структури суспільства, формуванню середнього класу;
- мобілізації ініціативи та творчого потенціалу підприємців.

Зростання кількості малих підприємств та, відповідно до цього, кількості зайнятих на них актуалізує проблему організації оплати праці та матеріального стимулювання саме цієї категорії працівників. Більшість малих підприємств зараз працює в режимі виживання. Постійне зростання цін на сировину, матеріали, енергоресурси та устаткування, існуючий податковий тягар певним чином спонукають роботодавців економити на оплаті праці. Наслідком цього є виплата низької або неофіційної (в конвертах) заробітної плати, до того ж поширене наймання працівників на роботу без відповідного оформлення позбавляє їх права вимагати підвищення заробітної плати. Тому в сучасних умовах оплата праці здійснюється за особистою оцінкою роботодавцем працівників, що не стимулює останніх до творчої, самовідданої, високопродуктивної праці, внаслідок чого роботодавці значно втрачають від зниження продуктивності праці.

Тема розвитку малого підприємництва в Україні та його вплив на сучасний ринок праці є дуже актуальною. Її дослідженням щодо оплати праці займалися такі відомі українські вчені-економісти, як Д. Богія, І. Бондар, А. Колот, В. Данюк та інші. Дуже цікавою, на думку автора статті, є книга А. Каліної "Организация и оплата труда в условиях рынка", в якій висвітлюються теоре-

тичні та методичні підходи до організації оплати праці в умовах перехідного періоду. Також у 2003 році НДІ СТБ було опубліковано "Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці підприємств і організацій" (учасником яких є й автор цієї статті), які розроблено з метою надання практичної та методичної допомоги підприємствам та організаціям (як державного так і недержавного сектора економіки) щодо розробки та впровадження найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці в умовах сьогодення.

Автор робить огляд розвитку малого підприємництва в Україні та Луганській області з точки зору ринку праці та зайнятості, висвітлює основні риси оплати праці працівників малих підприємств.

Мотивація праці має важливе значення в регулюванні трудових відносин, функціонуванні ринку праці. Сучасна ситуація на ринку праці України є такою, що збільшується частка роботодавців, які є представниками малого підприємництва. Цей процес можна охарактеризувати, використовуючи деякі статистичні дані (1998 р. у порівнянні з 2001 р.) [1].

Так, кількість малих підприємств з 173404 зросла до 233607 (збільшення в 1,34 рази), в т. ч. у промисловості з 26166- до 37652 (збільшення в 1,43 рази).

За цей же самий період середньорічна кількість зайнятих у малому підприємстві також збільшилася – з 1559,9 тис. осіб до 1807,6 тис. осіб (у 1,16 рази).

У Луганській області стан розвитку малого підприємництва є таким самим як і в Україні в цілому. Так, у 1998 році в області діяло 8403 малих підприємств, а в 2001 році – вже 9347 (зростання в 1,11 рази). Також збільшилася середньорічна кількість працюючих на малих підприємствах з 70,0 тис. осіб - до 71,2 тис. осіб. Але середньомісячна заробітна плата працівників малих підприємств досі залишається низькою – 165,93 грн. (в промисловості трохи вище – 171,94 грн.) [2].

Виникає питання: як при цьому стані справ можна вирішувати проблему ефективного стимулювання працюючих та розвитку виробництва, бо загальновідомо, що заробітна плата є найважливішим стимулом для працюючих у сучасних умовах. Проведене НДІ СТБ в 2002 році соціологічне дослідження (анкетне опитування працівників 42 малих підприємств м. Луганська) показало, що більшість респондентів згодні виконувати будь-яку роботу в будь-яких умовах "аби добре платили".

Проведене обстеження виявило, що на 83,3% підприємствах праця оплачується за твердими посадовими окладами, а на 16,7% - за тарифними ставками. Праця робітників на 61,4% підприємств оплачується за простою почасовою оплатою, на 25,0% - за відрядно-преміювальною, на 2,3% - за почасово-преміювальною, на 2,3% - за безтарифними і на 9,0% - за договірними системами оплати праці.

На 21,4% підприємств застосовуються постійні преміальні виплати, а на 69,0% - одноразові, пов'язанні із святами, днями народження тощо. Таким чином, можна зробити висновок: на більшості досліджених підприємств діють два базових зарплатних елементи – тарифні ставки (посадові оклади) та премії. За першим з них не ураховуються ані особисті якості та здібності працівників, ані індивідуальна результативність їх праці, ставлення до виконання службових обов'язків. За другим теж не закріплено мотиваційну роль, бо преміювання охоплює лише незначну частку працюючих (у більшості випадків це ті, хто прямо пов'язаний з реалізацією та продажем продукції). Працівники виробничих і функціональних підрозділів залишаються "неохопленими" преміюванням. До того ж питаннями організації оплати праці на малих підприємств-

вах, як правило, займаються бухгалтери, рідше – економісти. Ані перші, ані другі не є фахівцями з питань економіки праці.

Зважаючи на вищевикладене, слід зауважити, що на сучасному етапі розвитку економіки України ситуація у сфері оплати праці працівників малих підприємств є досить складною. Існуючий рівень оплати праці у цьому секторі економіки не може забезпечити підвищення ані рівня праці, ані її продуктивності. Це дуже негативно впливає на функціонування ринку праці, гальмує процеси ринкової трансформації. Вирішення цих проблем неможливе без зваженого державного регулювання, застосування механізму соціального партнерства. На нашу думку, суб'єктам малого підприємництва слід звернути увагу на такі напрями вдосконалення організації оплати праці, як:

1. Існуючи "жорсткі" тарифні сітки раціональніше змінити на "гнучкі", які передбачають діапазон розміру оплати або декілька ставок для кожного розряду.

2. При застосуванні будь-якої системи преміювання слід охоплювати нею всі підрозділи підприємства, особливу увагу сконцентрувавши на таких, які безпосередньо можуть впливати на підвищення ефективності виробництва, тобто розміри премій повинні бути диференційованими в залежності від впливу праці працівників на кінцевий результат.

3. У деяких випадках (в залежності від ситуації на ринку праці та товарів та за інших умов) слід переходити від тарифних систем оплати праці до безтарифних.

4. Нормування праці повинно стати важливим елементом організації праці та охоплювати максимальну кількість працівників малих підприємств. Для цього на підприємствах бажано мати кваліфікованих фахівців з питань нормування та оплати праці.

Література

1. Статистичний щорічник України 2001. – К.: "Техніка, 2002.
2. Основні економічні показники діяльності малих підприємств за 2001 р. – Стат. збірник - Луганськ, 2002.
3. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка. – К., 2001.
4. *Дячун О.В.* Організація, нормування та оплата праці. – Львів, 2001.
5. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. – Міністерство праці та соціальної політики України, НДІ СТВ. – К., 2003.
6. *Теліщук О.В.* Заробітна плата і питання її трансформування // Фінанси України, 2003. - №6.
7. *Тульчинський Р.В.* Проблеми державного ринкового регулювання оплати праці // Проблеми науки. - 2002 - №1.
8. *Ярошенко Г.А.* Заробітній платі – ринковий механізм регулювання // Україна: аспекти праці – 1995. - №6.

Куліков Г. Т.

РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ДО РИНКУ

В статті розглядаються основні функції мінімальної заробітної плати, критерії її визначення, негативні та позитивні наслідки підвищення рівня офіційної МЗП. Формулюються висновки і деякі рекомендації щодо вдосконалення регулювання мінімальної зарплати в умовах перехідної економіки України.

В сучасних умовах трансформації економіки України велика роль належить оплаті праці, перш за все, мінімальній заробітній платі – критеріям її встановлення, порядку затвердження і подальшого перегляду в бік підвищення. Як показує світовий і вітчизняний досвід, ці питання є досить складними, суперечливими і тому вимагають постійної уваги всіх учасників соціального партнерства. Актуальність проблеми обумовлюється тим, що, по-перше, в перехідній економіці України мінімальна зарплата відіграє більш значну роль, ніж у розвинутих країнах, по-друге, в економічній літературі не розкрито достатнім чином критерії та механізми регулювання МЗП в умовах трансформації суспільства.

Для обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати необхідно уточнити її основні функції, оскільки серед вчених-економістів є різні точки зору з цього питання. Так, український економіст А. Колот головною функцією МЗП вважає соціальну, мотивуючи це тим, що вона повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб людини [1, с.18]. Слід погодитися з думкою д.е.н. Л. Шевченко, що МЗП має ту саму економічну природу, що й заробітна плата в цілому, і це є головним [2, с.31]. На думку росіян Калашнікової І.В. та Миснік В.Г., мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати відтворення не тільки працівника, але і його утриманців [3,с.115]. З точки зору д.е.н. В. Новікова, головне призначення мінімальної зарплати – забезпечити гарантований рівень соціального захисту у сфері розподілу доходів [4, с.198].

На наш погляд, на МЗП слід покласти всі основні функції, притаманні заробітній платі, – відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Саме МЗП повинна бути базовою основою реалізації відтворювальної функції заробітної плати усіх категорій працюючих. З цього слід виходити як при визначенні розміру МЗП, так і при обґрунтуванні шляхів і механізмів його подальшого збільшення. В зв'язку з цим досить обґрунтованою є вимога МОП про те, що мінімальна зарплата повинна бути більшою за прожитковий мінімум на 25% з тим, щоб гарантувати біологічне існування і непрацюючих членів сімей. В країнах з розвинутою економікою це співвідношення дорівнює 2 або 3 до 1. Отже, мінімальна зарплата повинна нести "сімейне навантаження". Слід підкреслити, що на дитину передбачаються раціональні норми споживання, що суттєво перевищують мінімальні.

Як свідчить проведений нами аналіз, мінімальна зарплата в перехідний до ринку період (з початку 90-х років) не виконала ні однієї з названих функцій. Зокрема, внаслідок невиконання мінімальною заробітною платою регулюючої функції виникла несприятлива міжкваліфікаційна і міжпосадова диференціація зарплати. Так, співвідношення в рівнях заробітної плати 10 % високооплачуваних категорій персоналу й 10 % низькооплачуваних (децильний коефіцієнт) в промисловості України підвищилося з 1:6 в 1990 році до 17 в 2002 році. Якщо врахувати наявність тіньової економіки, то даний показник

буде ще в 2-3 рази вище. Це в декілька разів перевищує відповідні показники в розвинених країнах світу. Тому збільшення МЗП дозволить знизити децильний коефіцієнт.

З точки зору обґрунтування розмірів МЗП велике значення має правильний вибір критеріїв їх встановлення. Конвенцією МОП №131 (1970 р.) про встановлення мінімальної заробітної плати передбачається віднесення до основних критеріїв визначення МЗП такі: потреби працівника та його сім'ї з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя різних соціальних груп; чинники економічного характеру – вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці, забезпечення і підтримка високого рівня зайнятості тощо.

Згідно статті 48 Конституції України кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло [5]. Тому з метою відшкодування робочої сили необхідно передбачати витрати і на придбання житла, медичне обслуговування, освіту тощо.

Відповідно до статті 9 Закону України "Про оплату праці" розмір МЗП має визначитися з урахуванням наступних чинників: вартісного розміру мінімального споживчого бюджету з наступним наближенням цих показників по мірі того, як стабілізується і розвивається національна економіка; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці; рівня зайнятості та інших економічних показників.

На думку економістів Н. Павловської і Н. Анішіної, критерії встановлення мінімальної заробітної плати можуть мінятися або доповнюватися стосовно макро- і мікроекономічного рівнів. Для макроекономічного рівня в якості критеріїв вони пропонують: зростання цін на споживчі товари та послуги, що входять в споживчий кошик; зростання середньої заробітної плати; кон'юнктуру ринку робочої сили; загальні економічні умови. На мікрорівні до таких критеріїв ці вчені відносять: економічні фактори, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці і бажання досягнення та підтримання високого рівня зайнятості; рівень кваліфікації; сімейний стан; стаж роботи; сферу діяльності та ін. [6, с.17].

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" (ст. 9) розмір МЗП визначається з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету (МСБ), а згідно із Законом "Про прожитковий мінімум" (ст. 2) для встановлення розмірів МЗП застосовується прожитковий мінімум (ПМ) – [7, с.9]. В останні роки МЗП пов'язується в основному з прожитковим мінімумом. Однак, це питання залишається ще дискусійним.

На погляд К. Ульянова, з теоретико-економічної точки зору не можна визнати правильним пов'язування МЗП з ПМ, оскільки останній розраховується на людину залежно від її статусу (працюючий, непрацюючий, дитина), а мінімальна зарплата повинна мати сімейне навантаження. Тому при зрівнянні МЗП з ПМ не створюються умови навіть для простого відтворення населення. Для забезпечення прожиткового мінімуму для себе працівнику з мінімальною заробітною платою у першому півріччі 2003 р. потрібно працювати близько 80 годин на тиждень замість 40 годин згідно діючого законодавства. Якщо врахувати потреби сім'ї працівника, то він мав би працювати більше 24 годин на добу [8, с.21, 22].

Мінімальний споживчий бюджет включає широкий і повніший набір матеріальних і духовних благ порівняно з прожитковим мінімумом. Якщо МСБ характеризує рівень життя населення, то ПМ – межу злиденності. З точки зору д.е.н. В.Д. Лагутіна, прожитковий мінімум як соціально-економічний норматив виражає межу переходу стану бідності у стан злиденності, а по суті, в Україні замість поняття «прожитковий мінімум» продовжує використовуватися на

практиці поняття «межа малозабезпеченості» [8, с.62, 63] (хоча останній термін втратив сенс у зв'язку з прийняттям Закону про прожитковий мінімум). Прожитковий мінімум, по суті, визначає нижню межу вартості робочої сили. Тобто, при забезпеченні найманого працівника набором споживчих товарів і послуг менше ПМ відтворення робочої сили стає звуженим, тим більш, що прожитковий мінімум визначено на основі вельми жорсткої норми споживання благ і послуг.

На наш погляд, мінімальна заробітна плата повинна відповідати мінімальному споживчому бюджету, який реально забезпечує нормальне відтворення робочої сили на рівні простої праці. Однак вартість МСБ в Україні в першому півріччі 2003 р. (604 грн.) в 1,5 рази перевищує середню заробітну плату (414 грн.).

У 2003 р. на виконання Закону України «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2003 рік» працівникам, які виконують просту, некваліфіковану роботу, з 1 січня роботодавці нараховують заробітну плату у розмірі 185 грн., а з 1 грудня 2003 р. нараховуватимуть 237 грн., тобто в 1,3 рази більше. Але якщо з цих зарплат вирахувати прибутковий податок, то МЗП відповідно становитиме 162 грн. та 204 грн. на місяць і складатиме лише 44% та 56% законодавчо встановленого ПМ в розрахунку на працездатну особу (від 365 грн. на місяць), в якому не враховано прибутковий податок. Така мінімальна зарплата не тільки не забезпечує хоча б простого відтворення некваліфікованої робочої сили, але й не захищає працівників від бідності.

Однак, суттєве підвищення МЗП є вельми трудним завданням, оскільки внаслідок цього порушуються існуючі міжкваліфікаційні і міжпосадові співвідношення в заробітках, що, в свою чергу, посилює зрівнюваність в оплаті. МЗП – дуже тонкий інструмент і тому поводитися з ним необхідно досить обережно. В цьому зв'язку важливе значення має аналіз і врахування як негативних, так і позитивних наслідків підвищення розміру МЗП. В першій групі наслідків найбільше значення мають зростання рівня безробіття, зрівнялівки в оплаті праці, посилення інфляції, а в другій – формування конкурентного середовища, підвищення продуктивності ресурсів, покращання стимулювання праці малокваліфікованих працівників.

Навряд чи викличе сумнів такий підхід, як поступове наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму при паралельному вирішенні завдання покращання диференціації в оплаті праці. Однак тут необхідно врахувати, що прожиткові мінімуми в регіонах різні. Так вартість мінімального кошика продуктів харчування в «найдорожчому» і «найдешевшому» містах України в останні роки, за даними дослідження Держкомстату України, відноситься як 1,5 або 1,6 до 1. Тому подальше реформування оплати праці вимагає відмови від встановлення єдиної для всієї країни мінімальної заробітної плати і переходу до визначення і встановлення на єдиній методичній основі мінімальних заробітних плат для кожного регіону України.

З урахуванням вищевикладеного можна зробити наступні висновки та пропозиції відносно вдосконалення регулювання мінімальної заробітної плати.

По-перше, мінімальна заробітна плата не стала ще дієвим інструментом регулювання оплати праці, а це означає, що й мотивації ефективної трудової діяльності. В цьому зв'язку необхідно уточнити функції МЗП. Мінімальна зарплата повинна виконувати всі основні функції, які притаманні заробітній платі. З цього слід виходити і при визначенні і встановленні розміру МЗП.

По-друге, вимагають перегляду критерії визначення розміру МЗП, зафіксовані в дев'ятій статті Закону України «Про оплату праці», оскільки вони не забезпечують комплексний підхід до встановлення мінімальної зарплати. Причому показник прожиткового мінімуму, до якого має наближатися величи-

на МЗП, повинен бути не фіктивним, яким він до цього часу є, а реальним. До числа критеріїв слід було б додати такий важливий макроекономічний показник, як обсяг і темпи зміни ВВП. Доцільно також замість продуктивності праці використовувати більш широкий показник – продуктивності ресурсів (факторів) виробництва.

По-третє, в подальшому уявляється доцільним змінити статус мінімальної заробітної плати таким чином, щоб її величина відповідала мінімальному споживчому бюджету, а не прожитковому мінімуму. Таку мінімальну зарплату необхідно використовувати як соціальну гарантію зайнятих на підприємствах, в організаціях та установах всіх форм власності і господарювання. В цьому зв'язку треба внести відповідні зміни у діюче законодавство.

По-четверте, підвищення мінімальної заробітної плати має багато економічних і соціальних наслідків. Тому при визначенні величини МЗП на тому чи іншому рівні господарювання необхідно враховувати її вплив відповідно на макро- і мікроекономічні показники і можливі економічні та соціальні наслідки. Прийняття ж остаточного рішення про зміну розміру МЗП доцільно здійснювати на основі порівняння і забезпечення балансу інтересів отриманих соціальних вигод і економічних втрат.

По-п'яте, єдина загальноукраїнська мінімальна заробітна плата не має економічного сенсу, оскільки не відображає умови життя в конкретних регіонах чи областях. Тому подальше реформування оплати праці потребує відмови від встановлення єдиної для всієї країни МЗП і переходу до визначення і встановлення на єдиній методичній основі мінімальних зарплат для кожного регіону України. Крім того, території можуть приймати міські МЗП, а також МЗП по малих містах і населених пунктах. Це дозволить сформувати повноцінний ринок праці в Україні та її регіонах, створити передумови для повного відшкодування роботодавцями вартості робочої сили та забезпечення економічного зростання.

По-шосте, оскільки актуальність проблеми встановлення обґрунтованої мінімальної зарплати посилюється, це вимагає розробки і прийняття справедливого закону про мінімальну заробітну плату, в якому слід уточнити критерії і порядок встановлення МЗП, її перегляду, а також нормативну базу. Такий закон необхідний тому, що введення соціально гарантованого мінімуму заробітної плати встановлює найнижчу межу ефективності праці, примушує роботодавців всіх форм власності підвищувати кваліфікацію працівників, їх освітній і професійний рівень з метою підвищення продуктивності і якості праці, обмежує певною мірою приток в економіку некваліфікованої робочої сили, що сприяє покращенню її якісного складу.

Таким чином, необхідно науково обґрунтовано і вкрай обережно регулювати мінімальну заробітну плату, зіставити її з рівнем цін, враховуючи сукупність як позитивних, так і негативних наслідків її підвищення. Враховуючи складність і проблематичність підвищення МЗП, доцільно продовжити дослідження цих питань з поглибленим вивченням досвіду економічно розвинутих країн світу.

Література

1. *Колот А.* Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення // Україна: аспекти праці. – 1997. - №1. – С.18-20.
2. *Шевченко Л.* Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми // Україна: аспекти праці. – 2003. - №4. – С.30-33.
3. *Калашникова И.В., Мыслик В.Г.* Минимальная заработная плата как социальный стандарт и эффективный экономический инструмент // Вісник Технологічного університету Поділля. - Хмельницький, 2001. - №2. - Ч.ІІ Економічні науки. – С.109-111.

4. *Новіков В.* Мінімальні гарантії оплати праці: сутність і форми реалізації / Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Луцьк: Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – С.197-199.
5. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
6. *Павловська Н., Анішина Н.* Погодинна оплата праці: проблеми, пошук // Україна: аспекти праці. – 1998. - №2. – С.14-18.
7. Закон України «Про прожитковий мінімум» // Урядовий кур'єр. – 1999. - №154, 18 серпня. – С.9.
8. *Ульянов К.* Мінімальна заробітна плата як елемент регулювання трудових відносин: деякі проблеми та можливі шляхи їх вирішення // Україна: аспекти праці. – 2003. - №5. – С.21-25.

УДК 331

Лісогор Л. С.

ГРОМАДСЬКІ РОБОТИ В СИСТЕМІ ЗАХОДІВ АКТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Проаналізовано ряд теоретико-методологічних аспектів організації громадських робіт, пов'язаних з проблемами розробки механізмів стимулювання роботодавців та місцевих органів влади до розвитку системи громадських робіт, сприяння суттєвому розширенню сфери проведення цих робіт.

В умовах становлення ринкових відносин проблеми зайнятості поступово займають одне з пріоритетних місць в системі соціально-трудова відносин. Посилення напруженості на ринку праці України обумовлює необхідність проведення урівноваженої, послідовної політики зайнятості, яка б в повній мірі забезпечувала оптимальне співвідношення між використанням ринкових та державних регуляторів. Саме тому проведення активної політики зайнятості виступає необхідною умовою збереження потенціалу робочої сили країни та підвищення рівня її конкурентоспроможності.

Застосування практики організації громадських робіт в умовах реструктуризації економіки виступає одним з найбільш дієвих заходів активної політики зайнятості, спрямованих на ослаблення напруги з працевлаштуванням незайнятого населення, матеріальної підтримки соціально незахищених верств населення, сприяння розвитку соціальної інфраструктури регіонів.

Основні питання, пов'язані з організацією та фінансуванням проведення оплачуваних громадських робіт, проблемами залучення до участі в них безробітних, регулюються статтею 23 Закону України «Про зайнятість населення», згідно якій визначаються загальні засади організації оплачуваних громадських робіт, та Положенням про порядок організації та проведення громадських робіт, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 578 від 27.04.1998 р. Розгляду теоретико-методологічних аспектів організації громадських робіт присвячено достатньо широке коло наукових публікацій. Провідні науковці, в коло наукових інтересів яких входять дані проблеми (Т.А.Заяц, Е.М.Лібанова, І.С.Кравченко, І.Л.Петрова, В.А.Савченко, В.О.Тимофєєв, В.М.Шамота), досліджують ряд теоретико-методичних проблем, пов'язаних з організацією оплачуваних громадських робіт, розробкою системи заходів по стимулюванню участі безробітних в цих роботах. Так, зокрема, відзначається, що організація громадських робіт виступає «...в якості тимчасового та необхідного заходу використання соціально трудового потенціалу та забезпечення трудозбереження...» [1. – с. 285].

Однак ряд теоретико-методологічних аспектів організації громадських робіт, пов'язаних з проблемами розробки механізмів стимулювання роботодавців та місцевих органів влади до розвитку системи громадських робіт, сприяння суттєвому розширенню сфери проведення цих робіт, не знайшов відповідного відображення наукових дослідженнях, присвячених даній проблематиці.

Саме тому *метою представленої статті* виступає здійснення аналізу існуючої практики організації та проведення громадських робіт в Україні, розробка пропозицій по створенню механізму стимулювання роботодавців та місцевих органів влади до розвитку системи громадських робіт.

Застосування практики організації громадських робіт зорієнтовано, передусім, на стримування стрімкого підвищення рівня безробіття в країні, залучення безробітних та зайнятих трудовою діяльністю осіб з низьким рівнем доходів, які виявляють бажання працювати у вільний від основної роботи час, до виконання пріоритетних завдань по розвитку соціальної інфраструктури (як на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць, так в масштабах країни), надання допомоги в працевлаштуванні найбільш соціально вразливим групам населення (молоді, інвалідам, особам похилого віку, тощо). Причому суспільно корисна спрямованість та орієнтованість на сприяння соціальному розвитку регіонів виступають найсуттєвішими ознаками громадських робіт.

В умовах стрімкого підвищення рівня безробіття широке застосування громадських робіт вважалося доцільним для забезпечення зайнятості безробітних, осіб з низьким рівнем кваліфікації, соціально вразливих груп населення. В цих випадках означені вище категорії населення залучалися до централізовано субсидованої суспільно корисної діяльності, в результаті якої реалізовувалися поставлені задачі. В той же час рівень оплати цих робіт дозволяв забезпечувати мінімально необхідний рівень потреб для представників соціально вразливих груп населення, та, відповідно, стимулював безробітних до пошуку більш високодоходного та продуктивного виду діяльності.

По ходу еволюційних змін відбулася поступова зміна статусу громадських робіт, які отримали статус тимчасового заняття при зміні діяльності. Серед основних вимог до змісту оплачуваних громадських робіт почала превалювати необхідність забезпечення загальнодоступності цих видів робіт для широкого кола працівників, які не потребують спеціальної професійної підготовки, та врахування статево-вікових особливостей осіб, направлених для участі в даних роботах. Це передбачало можливість широкого застосування гнучких та неповних режимів робочого часу в ході виконання громадських робіт, можливості швидкої ротації працюючих протягом робочого дня.

Саме це обумовлює виділення серед найбільш відмітних особливостей оплачуваних громадських робіт наступні характерні риси.

По-перше, організація громадських робіт дозволяє максимально повно використовувати можливості залучення до виконання суспільно корисної трудової діяльності (при мінімальному рівні витрат на організацію цих робіт) незайнятого та частково зайнятого населення на умовах використання гнучких форм організації праці та режимів неповного робочого часу.

По-друге, доступність даних видів робіт для різних категорій населення (незайнятих, частково зайнятих, молоді, жінок, осіб похилого віку, інвалідів), оскільки характер, умови та режими виконання наданої роботи повинні враховувати статево-вікові та освітньо-кваліфікаційні особливості зайнятих на цих роботах груп населення.

По-третє, можливість оперативного реагування на кон'юнктурні коливання рівнів безробіття в регіонах шляхом скорочення або збільшення обсягів організованих громадських робіт.

По-четверте, пріоритетний характер організації громадських робіт в суспільно значимих (для розвитку соціальної сфери окремих регіонів та країни) напрямках діяльності, організація цих робіт в рамках соціально-економічних та екологічних програм регіонів.

Все це слугує беззаперечним доказом доцільності організації громадських робіт з метою надання тимчасової матеріальної підтримки особам, які здатні та бажають працювати, збереження кваліфікованої робочої сили від наслідків довготривалого безробіття (декваліфікації, ослаблення мотивації до пошуку роботи, моральної деградації), стрімкої маргіналізації внаслідок втрати роботи

В той же час необхідно відмітити, що масштаби застосування громадських робіт в Україні як одного з дієвих напрямків активної політики держави на ринку праці та важливого чинника підтримки цивілізованих умов життя соціально вразливих верств населення значно обмежені. Серед основних причин недостатньо широкого застосування практики організації громадських робіт в Україні необхідно відзначити:

- їх непривабливість для шукачів роботи, оскільки в основному пропонуються роботи, що не потребують особливих умінь, носять тимчасовий характер, вони погано оплачувані та вважаються низькими за рангом;
- обмежені можливості фінансування організації громадських робіт з боку місцевих органів влади, служби зайнятості та роботодавців;
- відсутність ефективного механізму фінансування цього напрямку активної політики зайнятості на ринку праці, пільгового кредитування підприємств, які створюють тимчасові робочі місця та організують громадські роботи;
- слабкість внутрішніх стимулів та відсутність зацікавленості з боку роботодавців до проведення громадських робіт;
- недосконалість існуючої нормативно-законодавчої бази;
- існування можливості розширення масштабів альтернативної зайнятості в неформальній економіці.

Саме врахування цих характерних рис дозволяє констатувати той факт, що для розробки дієвого механізму стимулювання розвитку системи громадських робіт необхідна координація зусиль законодавчої та виконавчої гілок влади у напрямку до активного залучення до цього процесу суб'єктів підприємницької діяльності, здатних на засадах прибутковості чи благодійності надавати тимчасові робочі місця безробітним.

Розробка відповідного механізму, в свою чергу, передбачає: 1) застосування пільгового оподаткування підприємств, які створюють тимчасові робочі місця для найбільш проблемних соціально-демографічних груп населення; 2) стимулювання створення робочих місць на базі розвитку малого і середнього бізнесу, особливо в галузях АПК, соціальної і транспортної інфраструктури; 3) залучення безробітних до завершення будівництва незавершених об'єктів .

Таким чином, в умовах структурної перебудови економіки розвиток системи громадських робіт може виступати одним з дієвих заходів активної політики зайнятості, орієнтованим, в першу чергу, на працевлаштування представників найбільш соціально вразливих верств населення (молоді, жінок, інвалідів та безробітних, які перебувають в стані тривалого безробіття). Причому пріоритетним завданням виступає розробка ефективного механізму стимулювання роботодавців та місцевих органів влади до розвитку системи громадських робіт.

Література

1. *Кравченко І.С.* Трудозберігаюча функція зайнятості: Монографія. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
2. *Власова Н., Кулешова Е.* Российский рынок труда в 2000 году // Человек и труд, 2001. - №4. - С. 40-41.
3. *Шютте Г.* Инструментарий активной политики занятости в Восточных землях Германии // Труд за рубежом. – 1998.- №3. - С. 123
4. *Шамота В.М., Тимофеев В.О.* Соціально-економічні та нормативно-правові проблеми розвитку оплачуваних громадських робіт – ефективного заходу підтримки конкурентоспроможності робочої сили в Україні // Конкурентоспроможність у сфері праці. – Ін-т економіки, 2001.

УДК 331.5

Маршавін Ю. М.

ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВНОЇ, ПРОДУКТИВНОЇ І ВІЛЬНО ОБРАНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

В статті обґрунтовується, що метою певної групи правових норм має бути регламентація дій держави, її інститутів щодо тісного поєднання загальноекономічної (інвестиційної, кредитно-грошової, зовнішньоекономічної, податкової та бюджетної) політики з політикою зайнятості, забезпечення скоординованості і цілеспрямованого застосування заходів даної спрямованості.

Сутність державної політики у сфері зайнятості населення значною мірою визначається системою її принципів. В сучасній економічній літературі дані принципи не розглядалися, хоча дослідники активно аналізують принципи окремих елементів цієї політики або суміжних проблем. Зокрема, В.І. Герасимчук розглядає основні принципи формування соціальної політики [1, с. 56-81], Є.П. Качан і О.О. Обухівський – принципи ефективної регіональної політики ринку праці [2, с. 8-9], С. І. Бандур, Т.А. Заяц, І.В. Терон - систему принципів регіональної соціально-економічної політики [3, с. 25-31], О.Ф. Новікова - основні принципи державної політики розвитку трудового потенціалу [4, с. 32-33]. Безумовно, це має велике значення для розробки загальних методологічних питань зайнятості і ринку праці, їх регулювання, але воно не компенсує відсутність чіткого визначення принципів державної політики у сфері зайнятості. Необхідність визначення принципів, про які йдеться, обумовлюється також тим, що як серед науковців, так й політиків відсутня єдина думка щодо важливості, пріоритетності різноманітних цілей, програм і заходів в цій сфері. Дехто звужує мету і завдання державної політики на ринку праці до "утримання безробіття на оптимальному рівні", або "допомози в працевлаштуванні неконкурентоспроможним верствам населення" [4, с. 334, 336], але, в решті-решт, саме принципи державної політики у сфері зайнятості визначають обличчя ринку праці, модель зайнятості, її ефективність. Принципи, що містяться у чинному законі про зайнятість населення [5, ст. 3], з одного боку, є вкрай неповними, з іншого, їх частина за своїм змістом не є принципами. Вірно визначені у законодавстві мета і принципи сприятиме вирішенню не тільки сьогоденних вкрай гострих проблем, але й поступовому наближенню до вирішення вузлових, перспективних питань розвитку ринку праці та сфери зайнятості. У даний час законодавство про зайнятість і захист від безробіття в Україні в основному склалося і в цілому відповідає міжнародним стандартам, Конвенці-

ям і Рекомендаціям Міжнародної організації праці (МОП). Але оскільки воно формувалось, як кажуть, з чистого аркуша і в основному в 1990-91 рр., то цілком природно, що багато його норм, методологічних положень, в тому числі щодо принципів державної політики не відповідає сучасному етапу розвитку ринку праці України. Переважання емпіричного підходу до опрацювання питань, пов'язаних з віддзеркаленням у законодавстві найбільш гострих проблем регулювання зайнятості населення, та відсутність сучасної теоретико-методологічної основи до визначення ролі держави, її повноважень і відповідальності призводить до серйозних прорахунків і втрат. Все це й обумовлює необхідність суттєвого удосконалення законодавства про зайнятість населення, визначення мети і принципів державної політики у сфері зайнятості.

Вважаю, що такою метою має бути сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, як це визначено світовим співтовариством у документах МОП. У ринкових умовах термін «сприяння» зайнятості точніше віддзеркалює мету і зміст державних заходів щодо працевлаштування осіб, які не мають роботи, але бажають працювати і прикладають для цього певні зусилля, ніж термін «забезпечення» зайнятості, що зараз використовується у вітчизняному законодавстві¹. В документах МОП використовується саме термін «сприяння». Зокрема, у Конвенції № 122 від 9 липня 1964 р. "Про політику в галузі зайнятості" вказується, що "держава здійснює активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості..." [6, с. 750-752] (тут і далі виділено автором). Конвенція № 168 від 21 червня 1988 взагалі має назву "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття" [7, с. 1373 - 1384]. Точніше кажучи, саме така назва найбільш точно відбивала б сутність вітчизняного закону, про який йдеться.

В світовій і вітчизняній економічній науці набула сталості точка зору на поняття "повна зайнятість", під якою в умовах ринку розуміється не поголовна зайнятість, коли кожен працездатний громадянин має працювати, а така зайнятість, коли для кожного, хто бажає працювати є робоче місце. В цьому контексті не зрозумілим є твердження деяких науковців про те, що "в умовах ринкових взаємовідносин не виправдала себе ідея "повної зайнятості" [4, с. 320].

В міжнародних правових актах немає визначення поняття продуктивна зайнятість, але ми вважаємо, що її суттєвою характеристикою є висока кінцева результативність як основа піднесення життєвого рівня всіх верств населення і взагалі прискорення соціально-економічного розвитку країни. Отже, на наш погляд, продуктивна зайнятість – це побудована на основі високої мотивації до праці форма організації трудової діяльності працездатного населення, основні параметри якої (структура, обсяги, рівень) сприяють неухильному зростанню ефективності праці, максимально повному задоволенню матеріальних і духовних потреб населення, піднесенню його життєвого рівня та прискоренню соціального прогресу країни.

У тексті Закону необхідно підкреслити, що вирішення проблеми зайнятості населення є головним пріоритетом соціально-економічної політики держави. Така постановка питання базується, по-перше, на розумінні того, що людям необхідні не абстрактні відсотки економічного зростання або падіння темпів інфляції, чи зменшення зовнішнього боргу, а реальна, добре оплачувана робота як основа їх добробуту, морального задоволення і гідного соціального самопочуття. По-друге, саме досягнення необхідних кількісних параметрів та якісних характеристик зайнятості, в решті-решт, визначає показники економічного зростання, а також обсяги державного та регіональних бюджетів та поза-

¹ Дане поняття, зокрема, використовується у статті 49-4 КЗпП України, статтях 3, 15, 18 Закону України «Про зайнятість населення».

бюджетних соціальних фондів, які складають економічну базу соціальної політики. По-третє, визначення пріоритетності проблем зайнятості набуває особливої важливості, оскільки багатьма політиками, вченими і господарниками зайнятість звичайно розглядається як передумова зростання економіки або досягнення інших (безумовно, важливих) цілей і завдань соціально - економічного розвитку, отже як така, що має переважно похідний характер від інших напрямів економічної політики.

В самому загальному вигляді закон має перш за все встановити обов'язок держави щодо створення економічних передумов продуктивної зайнятості, як це, зокрема, міститься у Законі про зайнятість США 1946 р. Правові норми останнього зобов'язують уряд підтримувати економічну стабільність (повну зайнятість, стабільні ціни, економічне зростання); регламентують діяльність ради економічних консультантів при президентові, об'єднаного комітету конгресу, щорічні економічні доповіді президента конгресу [8, с. 387].

У світовій і вітчизняній науці визначено, що обсяги і структура зайнятості населення залежать від ступеня узгодженості із основними напрямами структурної, інвестиційної, кредитно-грошової, експортно-імпоротної та бюджетної політики. Отже, метою певної групи правових норм відповідного закону України має бути регламентація дій держави, її інститутів щодо тісного поєднання загальноекономічної (інвестиційної, кредитно-грошової, зовнішньоекономічної, податкової і бюджетної) політики з політикою зайнятості, забезпечення скоординованості і цілеспрямованого застосування заходів даної спрямованості. Тільки це може підняти попит на працю та продуктивність зайнятості, нормалізувати рух робочої сили на ринку праці, підвищити регульованість цих процесів. Система правових заходів сприятиме не просто створенню нових і збереженню існуючих робочих місць, а розробці і реалізації такої державної економічної політики, що спрямована на розвиток і збереження ефективних робочих місць.

Державна політика зайнятості, безумовно, має бути гнучкою, формуватися в тісному зв'язку з соціально-економічними тенденціями і спрямованістю розвитку соціальної сфери на конкретному етапі еволюції країни. Але її основне завдання має полягати в тому, щоб через систему різноманітних важелів створити економічний і інституційний простір, який поза залежністю від політичної кон'юнктури, особливостей конкретного етапу трансформаційних перетворень, сприятиме реалізації кожним громадянином свого конституційного права на працю, утриманню рівня безробіття у прийнятних межах, запобіганню нерегламентованих форм зайнятості. Таким чином, сказане дозволяє автору запропонувати наступні основні принципи державної політики у сфері зайнятості населення.

Принцип пріоритетності забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості в процесі реалізації соціально-економічної політики держави. Має стати основоположним, фундаментальним серед всього комплексу принципів. Особливого значення він набуває в умовах сьогодення, оскільки в процесі економічних перетворень і виходу із глибокої економічної кризи проблеми зайнятості населення набули другорядного значення порівняно з суто економічною складовою реформ. Реалізація цього принципу вимагає спрямування всієї соціально-економічної політики на досягнення саме повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, її розгляду як вищої цінності.

Принцип відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості. Означає необхідність не тільки розробки соціально-відповідальної політики зайнятості, але і систематичного обов'язкового звітування органів державної виконавчої влади, посадових осіб всіх рівнів за стан справ в цій сфері. Такий підхід має забезпечити, з одного боку, створення

державою ефективного механізму ринкової саморегуляції, а з іншого, активне втручання держави при певних умовах в сферу зайнятості з метою упередження негативних процесів на ринку праці, запровадження стабілізаційних заходів.

Принцип забезпечення рівних можливостей громадянам, які проживають на території України, у реалізації їх конституційного права на працю. Він виходить із того, що у коло конституційних гарантій громадян України входить їхнє право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають, або на яку вільно погоджуються поза залежністю від віросповідання, місця проживання, національності, членства у профспілках і політичних партіях, сексуальної орієнтації.

Принцип ефективного використання робочої сили та забезпечення соціального захисту громадян у випадку безробіття. Значення цього принципу обумовлено необхідністю здійснення інноваційної технологічної політики, впровадження у виробництво досягнень науково-технічної революції, закордонних і вітчизняних досягнень, що підвищують продуктивність праці, упередження застійних форм безробіття і нерегламентованих форм діяльності.

Принцип співробітництва Уряду, організацій працівників і роботодавців у сфері зайнятості на основі паритетності та рівності сторін соціального партнерства. Базується на розумінні того, що тільки за допомогою об'єднання зусиль соціальних партнерів можна досягти ефективного використання трудового потенціалу нації, піднесення добробуту громадян. Цей вплив здійснюється через прийняття і реалізацію узгоджених програм щодо створення робочих місць, розвитку підприємництва, професійної підготовки і профорієнтації населення, інших заходів сприяння зайнятості, забезпечення відповідного рівня оплати праці, її умов тощо.

Принцип узгодженості і скоординованості політики у сфері зайнятості населення з іншими напрямками соціально-економічної політики. Важливість даного принципу обумовлена тим, що зараз дається взнаки неузгодженість політики зайнятості з іншими напрямками соціально-економічної політики, зокрема, із кредитно-грошовою, податковою та бюджетною. Тому, на жаль, політика зайнятості деколи зводиться до розрізнених заходів, які спрямовуються на розв'язання досить вузьких питань, які не спроможні самі по собі радикально змінити ситуацію. Узгодженість з іншими напрямками соціально-економічної політики крім того має забезпечити прискорення реформування трудових відносин, в тому числі розширення сфери їх нормативно-договірного регулювання, ефективних заходів щодо адаптації робочої сили до реальної ситуації на ринках праці.

Принцип пріоритетності норм міжнародних договорів у сфері зайнятості, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Виходить із того, що наша держава зробила і заявила всьому світу про європейський вибір. Належить адаптувати вітчизняне законодавство до права Європейського Союзу, впровадити у сфері зайнятості демократичні принципи, цінності та правову культуру, а також здійснити нормозастосування, оскільки правові норми Союзу стають обов'язковими для всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Виконання запропонованого принципу допоможе подальшій демократизації суспільних відносин у сфері зайнятості, застосуванню в ній світових стандартів.

Таким чином, запропонована концептуальна модель досягнення повної, продуктивної і вільнообраної зайнятості на основі визначення принципів державної політики у цій сфері, визначення ролі і відповідальності держави сприятиме створенню розвиненої за секторами економіки та видами професійної діяльності місткої системи високопродуктивних робочих місць, яка забезпе-

чуватиме широкий вибір сфери прикладання праці, її гідну оплату. В міру подолання економічної кризи та просування в напрямку формування розвинутого ринкового середовища положення закону, які регламентують діяльність держави щодо досягнення продуктивної зайнятості населення на основі наукового аналізу, мають модифікуватися при забезпеченні стабільності її принципів.

Література

1. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) - К.: Вид-во ТОВ "Принт експрес", 2001. – 503 с.
2. Качан Є.П., Обухівський О.О. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. науков. зб. -К.: РВПС НАН України, 2001.-Вип.15.-С.3-15.
3. Бандур С.І., Заяць Т. А., Терон І.В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика.-К.: РВПС України НАН України. - ТОВ "Принт експрес", 2002.-202 с.
4. Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. -К.: КНЕУ, 2001.- С. 29-36.
5. Закон України "Про зайнятість населення" від 21 листопада 1997 р. № 665 /97-ВР.
6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919 – 1964. –Т. I. Женева. - С. 3 - 775.
7. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. –Т. II. Женева. - С. 779 -1560.
8. Макконнелл К., Брю С. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. В 2 т.: Пер. с англ. -Т.1.-М.: Республика, 1992. - 399 с.

УДК 331.5.024

Мінчак Н. Д.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В статті розглядається менеджмент персоналу як головна підсистема управління людськими ресурсами на рівні підприємства.

Посттоталітарний розвиток України визначається перш за все ринковими реформами, існуванням різних форм власності. За роки незалежності в Україні напрацьована солідна нормативна база по реформуванню економіки держави. Сучасна економіка наштовхнулася на цілу низку проблем різного характеру. Перш за все це проблеми кадрової політики, протиріччя між сучасними формами господарювання та застарілим механізмом управління вітчизняними підприємствами. Саме це гальмує економічні перетворення в різних галузях господарювання. Перш за все це реформування заробітної платні, соціальних гарантій, захист вітчизняного виробника тощо. Сьогодні, як ніколи, актуальна потреба в здійсненні управлінської революції у всіх галузях народного господарства.

В ХХІ столітті значно зміниться роль керівника. На сходинку адміністративно-управлінської ієрархії стає керівник-менеджер з новим світоглядом, типом мислення, озброєний теорією сучасного менеджмента. Саме він буде відігравати визначальну роль у формуванні кадрової політики та розвитку персоналу. Необхідно створити систему управління персоналом підприємства, яка б забезпечила результативну працю і її взаємодію на мотиваційній основі. Доцільно переглянути механізм управління підприємствами, визначити критерії

оцінки ефективності їх функціонування. Вирішити ці питання можливо за допомогою сучасних персонал-технологій. Необхідно відзначити, що без нового механізму управління персоналом, здатного змінити "старі" системи трудових відносин, без усвідомлення провідної ролі служб управління персоналом не буде ні підвищення ефективності виробництва, ні підйому економіки, ні підвищення життєвого рівня народу.

За останні роки значні зміни відбулися в економічному і політичному житті України. Вони відображені в політичних і економічних реформах, які залежать, в першу чергу, від того наскільки вони ефективно розв'язують проблеми управління, і перш за все, управління персоналом. Сучасна економічна і політична ситуація висуває високі професійні вимоги до управлінського персоналу. Це означає, що є нагальна потреба в усвідомленні, що без концепції інвестицій в персонал, в розвиток управлінської науки, економічний розвиток держави буде гальмуватись. У бізнесі дедалі вагомішого значення набуває людський фактор. На зміну вузькій технічній спеціалізації персоналу приходить так звана доктрина людських стосунків. Її автори вперше показали силу впливу на ефективність виробництва неформальних стосунків між працівниками і необхідність переорієнтації менеджменту на суб'єктивно-особистісний чинник.

Менеджмент персоналу є головною підсистемою управління людськими ресурсами. Тому соціально-економічною категорією, яка характеризує людські ресурси є "персонал". Це група людей, що поєднана професійними або іншими ознаками.

Менеджмент персоналу – це система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціально-правових заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання людських ресурсів, потенціалу робочої сили на рівні організації. Тому планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві є головним змістом управління персоналом. В сучасних умовах все більшу важливість поряд з такими ресурсами, як фінансовий і виробничий капітал, знаходять такі чинники як знання, досвід, трудові навички, ініціатива, ціннісно-мотиваційна сфера робітників будь-якої організації. Управління персоналом є цілісною системою. Можна виділити її функції:

- **організаційна** – планування джерел комплектування персоналом;
- **соціально-економічна** – комплекс умов та факторів, які визначають використання і закріплення персоналу;
- **відновлююча** - забезпечує створення навчально-матеріальної бази і розвитку персоналу.

Виконання роботи у відповідності до цих функцій дозволить вже в проєкті визначити основні елементи структури трудового потенціалу, які взаємопов'язані з техніко-економічним рівнем виробництва. Організація, яка зацікавлена в підвищенні своєї конкурентноздатності, вимагає відбір як висококваліфікованих технологій, так і найбільш здібних працівників. Адже, чим вищий рівень розвитку персоналу з точки зору сукупності його професійних знань, вмінь, навичок, здібностей і мотивацій до праці, тим швидше вдосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор організації. Враховуючи стратегію діяльності організації в управлінні персоналом, необхідно виходити з різноманітності типів поведінки і ціннісних орієнтацій. При цьому слід розрізняти три групи цілей:

- економічні, які мають першочергове значення для організації (виробничі, фінансові);
- суспільні, які відповідають запитам працівників і представників внутрішніх груп;

-екологічні, які включають ресурсозбереження, обмеження шкідливих викидів і зниження ризику забруднення навколишнього середовища.

Необхідно відзначити, що одним з недоліків діяльності організацій і підприємств є недооцінка активізації людських ресурсів, що посилює спад виробництва, знижує продуктивність праці і знецінення накопиченого людського капіталу.

Удосконалення управління персоналом здійснюється за певними аспектами. Основними з них є:

- техніко-технологічний – відображає рівень розвитку певного виробництва;

- **організаційно-економічний** – пов'язаний з питаннями планування чисельності і складу працівників, морального і матеріального стимулювання, використання робочого часу та інші;

- **правовий** – містить питання дотримання трудового законодавства, законодавства про охорону праці при роботі з персоналом;

- **соціально-психологічний** – відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, введення різних соціологічних і психологічних процедур в практику роботи;

- **педагогічний** – передбачає вирішення питань пов'язаних з вихованням персоналу.

Системний підхід до управління персоналом відображає взаємозв'язки між окремими аспектами цього управління, забезпечує розробку кінцевих цілей, визначення шляхів їх досягнення, створення відповідного механізму управління, який забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

Управління персоналом повинно повністю відповідати концепції розвитку організації і включає такі стадії, як формування, використання і стабілізація.

Таким чином для успішного управління персоналом перш за все необхідно володіти теоретичними знаннями і потім застосовувати їх в практичні діяльності.

Література

1. Население и трудовые ресурсы. Справочник / Сост. А.П. Новицкий.- М.: Мысль, 1990.
2. *Щекин Г.В.* Теория и практика управления персоналом.- К.: МАУП, 1998.
3. Стратегическое планирование и организация управления кадрами на капиталистических предприятиях / Л.А. Медведь, Н.Л. Багрий.- М.: ЦНМ цветлит, 1990.

УДК 331.39

Міокова Г. І.

ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

В статті обґрунтовується визначення результативності використання трудових ресурсів через показник співвідношення прибутку і фонду заробітної плати, скоригованого на коефіцієнт вартості життя.

На сучасному етапі розвитку національної економіки відбувається зниження ефективності праці, відсутні ринкові важелі активізації трудової діяльності працездатного населення. Раціональне використання трудових ресурсів пов'язане з багатьма економічними, соціальними і демографічними проблемами.

Статистичні дані за останні роки свідчать про втрату інтересу працівників до підвищення освітнього, кваліфікаційного рівнів, оволодіння новими професіями. За даними аналізу економічної діяльності підприємств останніх років простежується втрата спроможності оплати праці бути мотиваційним фактором господарювання.

Необхідний ефективний мотиваційний механізм, здатний за допомогою дієвих важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників у високопродуктивній праці, розвитку своєї конкурентоспроможності.

В зв'язку з цим метою роботи є розробка сучасних методів оцінки результативності праці та активізації її забезпечення на основі комплексу заходів щодо розширення нормативно – договірної регламентації системи трудових відносин, що сприяють посиленню зацікавленості суб'єктів цих відносин в реалізації своїх інтересів і забезпечують підвищення продуктивності, а також більш повне розкриття резервів росту результативності праці.

Незважаючи на те, що одним з найважливіших понять, що характеризує процес праці є її результативність, в економічній літературі щодо цієї категорії немає однозначного визначення

Проблеми результативності знайшли своє відображення в роботах науковців минулого. Серед них А. Сміт, Ф. Тейлор та інші. Серед вітчизняних вчених-економістів суттєвий внесок в розвиток теорії підвищення ефективності праці, виміру, оцінки та нормативного регулювання праці, управління працею зробили: Д. Богиня, І. Бондар, В. Данюк, Г. Дмитрієнко, В. Плаксов, Л. Фільштейн та інші.

Сучасний стан розвитку економіки вимагає нового підходу до оцінки результативності праці. Показники результативності праці є основоположними не тільки при здійсненні заходів, спрямованих на організаційно-технічне переоснащення виробництва, а, в першу чергу, з огляду найбільш раціонального використання трудових ресурсів.

Результативність праці характеризується не тільки масою створених споживчих вартостей, а і ступенем використання живої праці, залученої в процес виробництва, який характеризується такими показниками як темп росту продуктивності праці, частка приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, економія живої праці, зниження витрат на виробництво продукції, покращення фінансових результатів діяльності суб'єктів господарювання.

Система оцінки результативності праці повинна виконувати ряд функцій:

- бути орієнтиром при розробці державної соціально-економічної політики, спрямованої на її структурне перетворення;
- характеризувати діяльність суб'єктів господарювання, держави з точки зору захисту інтересів найманих працівників;
- оцінювати стан і перспективи розвитку виробництва.
- бути основою прийняття об'єктивних, обґрунтованих управлінських рішень.

Головною метою управління працею є досягнення оптимального рівня результативності праці, який відповідає наявним соціальним, правовим і моральним нормам. Дати відповідь на ряд основних питань, пов'язаних з управлінням працею дозволяють методи нормування.

Нормування праці виконує роль робочого органу, з допомогою якого здійснюється безпосередній вплив на робочий процес, чітко встановлюється умови об'єднання засобів праці і робочої сили.

З початком впровадження ринкових відносин в Україні питаннями нормування праці не приділяється належна увага, підприємства нехтують нормуванням праці: не проводиться аналіз стану нормування праці, відсутній первинний облік інформації, на протязі досить тривалого часу не переглядається

діючі норми виробітку. По Кіровоградській області по промисловості питома вага технічно обґрунтованих норм зменшилась за останній час на 18,4% порівняно з 1990 роком.

Проте, світовий досвід свідчить, що без якісних норм трудових витрат, без впровадження прогресивних норм неможливе забезпечення виготовлення конкурентноспроможної продукції, підвищення результативності праці.

Весь комплекс заходів по удосконаленню нормування праці доцільно розглядати під кутом реалізації трьох напрямів:

- корінного покращення нормативної бази;
- удосконалення механізму управління нормуванням;
- посилення методичного та організаційно-технічного обслуговування.

Система норм і нормативів по праці є сукупністю ряду компонентів з їх специфічними зв'язками, на які в певних умовах впливають різні фактори.

Аналіз, оцінка впливу цих факторів на систему, вибір і реалізація регулюючих, технічних, економічних, санітарно-гігієнічних рішень є формами активізації результативності праці, складають основу механізму управління її результативністю.

Підприємства різних форм організації і форм власності ставлять за основну мету своєї діяльності отримання прибутку. Тому на особливу увагу заслуговують показники рентабельності праці, які характеризують її прибутковість і в найбільш повній мірі відображають її результативність. До них можна віднести показник результативності використання робочого часу, який розраховується за формулою:

$$R_p = \frac{ЧП}{ПМ\text{прод}}, \quad (1)$$

де: R_p – показник результативності використання робочого часу;

ЧП - чистий прибуток;

ПМпрод – працемісткість продукції.

Використання цього показника потребує підвищення вимог до стану нормування, оскільки посилюється вплив використовуваних норм праці на її результативність. Особливу увагу слід приділяти якісному складу норм, підвищенню рівня технічно обґрунтованих норм.

Оскільки основний час лежить в основі побудови норм витрат праці на одиницю продукції, від правильного його визначення, врахування всіх особливостей виготовлення виробів, виконання робіт, надання послуг в значній мірі залежить якість нормування праці.

Розроблена методика визначення показника результативності використання робочого часу, який на відміну від діючого показника, що розраховується на принципі врахування нормо-витрат робочого часу, передбачає розрахунок за методом фінансових показників діяльності підприємства, виходячи з отриманого прибутку в розрахунку на одну нормо-годину. Використання цього показника дозволяє визначити участь продуктивної праці у формуванні кінцевого фінансового результату.

Другий підхід до визначення рентабельності праці полягає у використанні в розрахунках фонду заробітної плати (ФЗП), скоригованого на коефіцієнт вартості робочої сили.

$$R_{np} = \frac{ЧП}{ФЗП \times K_{врс}}, \quad (2)$$

де: ФЗП – фонд заробітної плати;

$K_{врс}$ – коефіцієнт вартості робочої сили;

Використання цього показника дасть змогу з'ясувати наскільки заробітна плата працівників даного підприємства відповідає вартості життя, що є однією з складових мотивації активізації результативності праці, посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Розглядаючи цей показник по відношенню до різних категорій працюючих можна визначити рентабельність їх праці.

Розроблена методика визначення показника рентабельності праці дозволяє з'ясувати ступінь ефективності витрат на робочу силу з врахуванням вартості життя.

Таким чином, оцінити результативність праці і управляти нею можна тільки за допомогою системи науково обґрунтованих показників. Це пов'язано зі складністю формування результативності, яка відображає взаємодію виробничих фондів (уречевленої праці) та живої праці. Кожен окремо взятий показник має свої переваги та недоліки, тому повністю не розкриває сутності економічних явищ та процесів, які відбуваються з моменту здійснення витрат до моменту отримання кінцевих результатів. Потрібні комплексні показники, які містять сукупність значень і дають економічну характеристику, враховують максимальну кількість факторів, які мають вплив на результативність праці. Тому проблема оцінки результативності використання трудових ресурсів в контексті формування сучасного ринку праці в Україні потребує подальшого дослідження.

Література

1. *Богиня Д., Шевченко А.* Ефективність праці в ринковій економіці // Україна: аспекти праці. - 1996. - № 4. – С. 3-6.
2. *Данюк В. М.* Управление трудом в условиях рыночной экономики. – К.: Знание, 1991. – 147 с.
3. *Фільштейн Л. М., Плаксов В. А.* Планування продуктивності праці та заробітної плати на машинобудівному підприємстві. Курс лекцій. - Кіровоград. КІСМ 1993. – 62 с.

УДК 331.2

Моклякова А. Н.

РОЛЬ ЗАРПЛАТЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА

Заработная плата выступает эффективным регулятором предложения труда. Ее размеры, условия выплаты определяют отношение человека к оплачиваемой трудовой деятельности. Данное решение корректируется с учетом семьи, в которой живет работник, а также зависит от показателя эластичности предложения труда по заработной плате.

Предложение труда работника зависит от его потребностей в трудовом доходе. Данная зависимость различна у разных людей, что обусловлено различием потребностей специалистов и их семей. Уровень оплаты определяет решение профессионала о том, работать ли вообще; если работать, то, сколько времени посвятит оплачиваемой работе. В широко используемой в западной экономической литературе модели "работа-досуг" участие людей в оплачиваемой трудовой деятельности определяется взаимодействием эффектов дохода и замещения. Уровень заработной платы обуславливает вмененную ценность досуга специалиста: время, проведенное вне работы могло бы быть посвящено оплачиваемому труду. Высокая ставка оплаты означает

высокую стоимость каждого часа досуга, что стимулирует специалиста к замене досуга работой. В этом, как известно, проявляется эффект замещения. Вместе с тем увеличение ставки оплаты означает, что если человек работает то же количество времени, что и до увеличения, общий объем получаемого им дохода будет выше. В соответствии с законами спроса, рост трудового дохода работника увеличит его спрос на все нормальные товары, в том числе и на досуг, а следовательно будет способствовать уменьшению рабочего времени. В этом проявляется эффект дохода.

В целом больше времени будет отдавать работе тот специалист, притязания которого к материальному уровню жизни выше. Речь идет не только о притязаниях, определяемых сугубо индивидуальными мотивами. Кроме того существуют общепринятые для определенных социальных групп стандарты потребления, к поддержанию которых стремится часть работников.

Модель работы-досуга носит достаточно условный как и всякая модель характер:

- полезностью для человека обладает не собственно время досуга, а время досуга в сочетании с потреблением товаров и услуг. Чтобы приобретать данные блага, человек должен работать и зарабатывать;
- предлагая свои услуги на рынок труда, человек руководствуется не только величиной оплаты труда. Он ориентируется также на возможность самореализации в трудовой деятельности. При сокращении спроса на продукты их деятельности профессионалы, в частности, из числа лиц свободных профессий, редко оставляют свою работу и трудятся, получая минимальные доходы или не получая их вообще, чтобы не утратить своих навыков;
- продолжительность рабочего времени определяется законодательством, коллективными соглашениями работодателей и профсоюзов и не может быть в большинстве случаев изменена работником произвольно;
- вопреки схеме модели, данные некоторых обследований, проведенных в развитых странах, показывают, что время трудовой деятельности является нечувствительным к изменению реальных ставок оплаты [1].

В исследованиях, проводимых учеными из развитых стран, предпринимаются попытки оценить реакцию времени работы (в течение рабочего дня, недели и т.д.) специалиста на изменение ставок оплаты, которые происходят на протяжении его трудовой жизни [2]. В соответствии с гипотезой межвременной замены человек так распределяет свое время в течение трудовой карьеры, чтобы работать больше в те периоды, когда его зарплата более высока. В те периоды жизни, когда вознаграждение за труд весьма незначительно, работники могут вообще предпочесть досуг трудовой деятельности. Считается, что производительность труда, отражаемая в зарплате, довольно низка в молодые годы. Она увеличивается с возрастом, оставаясь высокой определенное время, а затем падает. Данное обстоятельство проявляется и в распределении времени работы в молодом, среднем и пожилом возрасте: в молодые годы так же, как и на закате трудовой карьеры, люди посвящают труду по найму относительно меньше времени, чем в середине жизненного пути.

Работники оценивают свои шансы получить работу с заданной оплатой и целесообразность затрат времени на ее поиски. Время, потраченное на поиски оплачиваемой трудовой деятельности, могло бы быть использовано на домашнюю работу, создание человеком своего бизнеса. Чем ниже вероятность нахождения работы с оплатой труда (3), тем ниже отдача от поиска та-

кой работы. Чем ниже ставка оплаты (З), тем ниже отдача от поиска работы. В сегодняшней Украине даже низкооплачиваемые рабочие места в определенных видах деятельности получить весьма проблематично. При оценке своих возможностей получить высокооплачиваемую работу некоторые социальные категории населения, в основном молодежь, как правило, переоценивают их. Неадекватные притязания к оплате труда являются одной из причин удлинения срока поиска работы.

Таким образом, величина заработной платы является важнейшей составляющей мотивации работников к участию в оплачиваемой трудовой деятельности. Низкая зарплата на украинских предприятиях, хронические задержки ее выплаты являются причинами распространения вынужденной вторичной занятости. Основное место работы в таких условиях утрачивает свою значимость. Сегодняшний уровень оплаты во многих отраслях и сферах народного хозяйства Украины побуждает работников увольняться. Часть специалистов удерживает на прежней работе лишь инерция, накопленный человеческий капитал и беспросветная ситуация на рынке труда. Уровень оплаты сказывается и на отношении работников к своим функциональным обязанностям, что выражается, в частности, в низкой дисциплине на украинских предприятиях.

Влияние зарплаты на предложение труда является сильным как при рыночном, смешанном типах экономики, так и при административно-командном. "В отличие от достаточно мягкого бюджетного ограничения предприятия, бюджетное ограничение домашнего хозяйства является жестким" [3] - замечает известный американский экономист венгерского происхождения Я. Корнаи, говоря об экономическом механизме формирования предложения труда в административно-командной экономике. Человек сам должен зарабатывать себе на жизнь вне зависимости от социально-экономического устройства государства.

Величина предложения индивидуального труда зависит от уровня цен на потребительские блага и услуги. С переходом от административно-командной к рыночной экономике в Украине патерналистская роль государства даже по отношению к семьям, испытывающим материальные трудности, стала слабеет, за блага и услуги, которые раньше были бесплатными, людям приходится платить. Жесткость бюджетного ограничения индивидов и семей возрастает, а роль зарплаты как регулятора предложения труда повышается. К сожалению, уменьшение социальной части зарплаты в общей ее величине в Украине не сопровождается соответствующим ростом той ее части, которая отражает качество и количество труда работника, его реальный трудовой вклад. Это ограничивает роль зарплаты как фактора стимулирования и регулирования предложения труда.

Люди принимают решения об участии в оплачиваемой трудовой деятельности не только руководствуясь индивидуальными экономическими интересами, но и с учетом интересов, возможностей семей, домохозяйств, в которых они проживают. Увеличение зарплаток одного из членов семьи может повлиять на перераспределение совокупного внутрисемейного рабочего времени. На семейном совете может быть решено о продолжении учебы детей в институте, досрочном выходе на пенсию пожилого члена домохозяйства и др. Увеличение почасовой оплаты одного из членов семьи может повлечь за собой и его более активное участие в оплачиваемой деятельности. Кроме того, повышение зарплаты, например, учителей в индустриально развитых странах приводит к тому, что часть домохозяек возвращается к преподаванию. В этих странах при существенном повышении оплаты труда одного из членов семьи, последняя начинает потреблять меньше благ и услуг, создаваемых дома, та-

ких как домашняя еда, уборка жилого помещения, содержание собственного сада, а вместо этого потреблять больше рыночных товаров и услуг: питаться в ресторанах, пользоваться услугами садовника и др.

Социальная роль главы семьи, "добытчика" для женатого мужчины означает, что он должен быть активен в поиске работы, нередко жертвовать своими творческими, коллективистскими интересами ради более высоких заработков. И, напротив, свобода от семейных уз молодых одиноких мужчин в развитых странах позволяет им выбирать работу в соответствии с наклонностями, и не обращать особого внимания на размеры оплаты. Считается, что высокая зарплата, получаемая мужчиной в семье, дает возможность ограничить участие в оплачиваемой трудовой деятельности женщины. Однако в индустриально развитых странах женщины с высшим образованием, как правило, активно работают независимо от заработков мужей. И это не случайно. Чем более образован человек, тем выше для него издержки нахождения без работы по специальности.

Конечно же распределением ресурсов времени в семье управляют не только экономические соображения. Большое значение в этом отношении имеют традиции. В странах Ближнего Востока есть семьи, в которых женщина может зарабатывать больше, чем мужчина при условии освобождения ее от домашнего труда. Но обычай не позволяет мужчине в ряде случаев стать "домохозяйкой", взяв на себя приготовление пищи, воспитание детей и т.д. В Украине в связи с падением заработков мужчин, например, в шахтерских регионах, на женщин нередко приходится основной груз по обеспечению семьи. Подобная смена устоявшихся социальных ролей не всегда происходит болезненно.

Уровень достатка в семье, оплаты труда определяет во многом и участие в оплачиваемой трудовой деятельности учащейся молодежи. Повышение оплаты увеличивает издержки продолжения учебы и побуждает часть учащихся покинуть учебные заведения. Среди тех, кто остается учиться, увеличивается доля занятых в оплачиваемом труде в неучебное время (ежедневно после занятий, на выходных, во время каникул). Можно было бы предположить, что участие молодых людей из обеспеченных семей в оплачиваемом труде незначительно. Однако данные по США и другим индустриально развитым странам не подтверждают данного предположения. Учащиеся из семей с высокими и средними доходами также активно участвуют в оплачиваемом труде, как и учащиеся из семей с низкими доходами. Этому есть несколько объяснений. Молодых людей из преуспевающих семей на раннюю трудовую карьеру могут нацеливать родители, имеющие более многочисленные и крепкие связи с работодателями, чем родители менее удачливые и богатые. Данное обстоятельство имеет большое значение, поскольку первую работу для молодых людей обычно подыскивают именно их родители.

Участие пожилых людей в оплачиваемой трудовой деятельности зависит как от имущественного положения семьи, домохозяйства, в рамках которого они проживают, так и от других факторов, скажем, уровня образования. Существует прямая связь между уровнем образования пожилых работников, уровнем оплаты их труда и их участием в оплачиваемой деятельности. В странах с развитой рыночной экономикой уровень участия в труде городских жителей предпенсионного и пенсионного возраста с высшим образованием выше, чем тех, кто имеет лишь среднее образование. И это не случайно. Пик заработков специалистов с высшим образованием приходится как раз на предпенсионный возраст, в то время, как пиковые значения заработков у лиц, занятых малоквалифицированным трудом, приходятся на более ранний период их жизни.

Реакция предложения труда на изменения в уровне его оплаты называется эластичностью предложения труда по заработной плате. Показатель эластичности предложения труда по зарплате имеет важное значение при принятии законов по подоходному налогообложению физических лиц. Законодателю необходимо знать, изменится ли предложение труда, скажем, при введении более прогрессивной шкалы подоходного налога и если изменится, то насколько? От реакции предложения труда на изменение ставок подоходного налогообложения зависит, во-первых, наполняемость бюджета, во-вторых, ситуация с безработицей в стране. По некоторым оценкам эластичность предложения труда мужчин в США составляла в 80-х годах величину - 0,1 [4]. Это означает, что увеличение ставки оплаты на 10% имело следствием сокращение рабочего времени на 1%. Подобная реакция объясняется высоким уровнем оплаты большинства американских мужчин - квалифицированных работников. Возможность больше работать и зарабатывать многие из них отклоняют, предпочитая дополнительным часам работы досуг. У работающих американских женщин эластичность предложения труда оказалась иной +0,9 [5]. Увеличение их зарплаты обуславливало рост совокупного количества отработанных часов в основном за счет замужних женщин, которые начинали предпочитать домашней работе оплачиваемый рынком труд. Необходимо заметить, что исследование реакции трудового поведения работников, соискателей рабочих мест с внешнего рынка на изменение в уровне оплаты - одна из функций отделов человеческих ресурсов в современных фирмах на Западе.

Существует различие между воздействием изменений в оплате на предложение труда в долгосрочный и краткосрочный периоды. Если повышение оплаты произошло на рынке труда работников, для подготовки которых не требуется значительного времени, кратковременная эластичность предложения труда по зарплате может быть высокой. Соответствующий сегмент рынка может быть относительно быстро заполнен домохозяйками, лицами без определенного стабильного места трудовой деятельности. Однако для адаптации предложения труда к более высокому уровню оплаты в большинстве сегментов рынка труда требуется определенное время. В течение длительного промежутка времени реакция на изменение в зарплате становится более полной за счет вступления в сегмент рынка труда с повысившимися заработками переквалифицировавшихся специалистов; молодых людей, поступивших и закончивших соответствующие учебные заведения. Долговременная реакция предложения труда на изменение оплаты придает ему определенную инерционность. К тому времени, как человек, сориентированный на "всплеск" в уровне оплаты труда на каком-то профессиональном рынке труда, сумеет получить соответствующую подготовку, уровень оплаты здесь может снизиться, в частности, под воздействием наплыва соискателей рабочих мест. Такая ситуация в последнее время сложилась в Украине на рынке представителей бухгалтерской профессии, парикмахеров.

Порог чувствительности предложения труда к изменению уровня оплаты различается по сегментам рынка труда, странам, видам изменений в предложении труда (выбор рода деятельности, изменение интенсивности труда). Реакция предложения труда на изменение оплаты практически всегда сдерживается распорядком работы организации, не позволяющим работнику свободно варьировать временем своей работы и интенсивностью труда.

Считается, что предложение труда не проявляет чувствительности к понижению реальной заработной платы. По мнению Дж.М.Кейнса трудящиеся не покидают работы в том случае, если умеренная инфляция понижает покупательную способность трудовых доходов работников [6]. А вот снижение но-

минальной зарплаты не проходит для специалистов незамеченным. Хроническая невыплата заработной платы также порождает во многих случаях весьма однозначную реакцию работников - люди увольняются без колебаний, если есть реальная возможность заработать в другом месте, другим способом. В то же время уровень этой реакции в Украине различается по разным профессионально-квалификационным сегментам предложения труда, зависит от способности и желания людей к быстрой адаптации в новых условиях и т.д.

Показатель чувствительности предложения труда работников к изменению оплаты имеет определенное значение и для проведения политики заработной платы отдельными предпринимателями. Для работника повышение оплаты его труда считается ощутимым только при 10% и большем ее росте [7]. Поэтому если работодатель намерен увеличить количество потребляемого труда за счет своих работников, ему следует подготовить основу для значительного увеличения зарплат своих специалистов.

Таким образом, заработная плата выступает эффективным регулятором предложения труда. Ее размеры, условия выплаты определяют отношение человека к оплачиваемой трудовой деятельности, решение по поводу участия в наемном труде. Данное решение корректируется с учетом семьи, в которой живет работник, а также зависит от показателя эластичности предложения труда по заработной плате.

Литература

1. Snower D. Evaluating Unemployment Policies: What do the Unemployment Theories tell us. In: Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market/ Ed.by Snower D., de la Dehesa G. Cambridge. 1997, p.19.
2. См.напр. Card D. Intertemporal Labor Supply: An Assessment. NBER Working Paper N3602, January 1991.
3. Корнаи Я. Дефицит. - М., 1990. - С.418.
4. Killingsworth M. Labor Supply. Cambridge. 1983.
5. Там же.
6. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. - М., 1978. - С. 60.
7. См. Слезингер Г. Труд в условиях рыночной экономики. - М., 1996. - С. 259.

УДК 656.22 (477)

Нечаев Г. И.

ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СПОСОБОВ ЗАМЕНЫ СТРЕЛОЧНЫХ ПЕРЕВОДОВ В УСЛОВИЯХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Приведена методика и произведена технико-экономическая оценка способов замены стрелочных переводов в специфических условиях металлургических предприятий.

Металлургические предприятия, на которых основной объем перевозочной работы осуществляется железнодорожным транспортом, характеризуются сложной и развитой схемой железнодорожных путей со значительной длиной (до 350-400 км и более) и наличием большого числа стрелочных переводов (до 1,5-2 тыс. комплектов).

Наиболее сложным и ответственным конструктивным элементом железнодорожных путей являются стрелочные переводы. На металлургических предприятиях насыщенность путевой схемы переводами составляет в сред-

нем 3,6-3,9 комп./км, а основной удельный вес приходится на переводы типа Р65 и Р50 (до 95 %) и марок 1/7 и 1/9 (до 90 %).

В особо тяжелых условиях эксплуатируются стрелочные переводы типа Р65 марки 1/7, обслуживающие пути технологических перевозок металлургических агрегатов, где их число возрастает до 6-8 комп./км, значительной является грузонапряженность (5-10 млн.ткм/км в год), а осевая нагрузка специального подвижного состава достигает 450-560 кН. Основная часть этих переводов уложена в стесненных условиях в непосредственной близости от производственных зданий, сооружений и надземных линий инженерных коммуникаций и ЛЭП, интенсивно засоряется мелкими агрессивными материалами и др.

Различными типами характеризуется и подрельсовое основание: на ряде крупных предприятий на технологических путях около двух третей переводов уложено на металлические плиты, однако преобладающая часть переводов эксплуатируется на основании из дерева: обычных шпалах и, как исключения, на переводных брусках.

В связи с указанным одной из важнейших задач путевого хозяйства предприятий является обеспечение технически исправного состояния стрелочных переводов и высокого качества их работы. Значительное число стрелочных переводов, высокие осевые нагрузки и грузонапряженность, а также воздействие других факторов приводит к интенсивному износу и сокращению сроков их службы. Для наиболее сложных условий (горловины основных станций, технологические пути и др.) они не превышают 5-8 лет, что приводит к необходимости выполнения достаточно больших объемов эксплуатационного обслуживания, замены отдельных элементов и капитального ремонта – замены стрелочного перевода в комплекте. Крупные металлургические предприятия заменяют ежегодно до 100-120 комплектов и более.

В настоящее время на предприятиях применяется в основном два способа замены стрелочных переводов: отдельный, – с доставкой на место работ, выгрузкой и сменой металлических частей и деревянных шпал (брусков) дрезинами ДГКУ и механизированный, – с использованием стреловых ж.-д. кранов грузоподъемностью 25-60 т типа ЕДК-300, К-251 и др. Первый способ применяется главным образом при замене стрелочных переводов на деревянном основании, второй, – при работе с переводами на металлических плитах и предусматривает их предварительную сборку на базе в блоки, доставку к участкам работ и замену.

Механизированная сборка и замена стрелочных переводов значительно эффективнее отдельной по трудозатратам и продолжительности производства работ. Однако его преимущества используются на предприятиях недостаточно. Основной причиной является сложность обеспечения безопасности работ полноповоротных стреловых ж.-д. кранов, особенно в условиях ограничений по габаритам приближения строений, наличия надземных инженерных коммуникаций и контактной сети. Кроме того, отсутствуют специальные платформы для перевозки блоков стрелочных переводов без нарушений габаритов подвижного состава.

На магистральных железных дорогах России создана и начала применяться машина типа МСП для замены стрелочных переводов. После ряда доработок машина эффективно используется на станционных путях под контактной сетью без снятия напряжения и осуществляет погрузку, замену и перевозку блоков стрелочного перевода без нарушения габаритов.

В последний период на промышленных предприятиях, в связи с определенным ростом объемов производства, наблюдается увеличение грузопотоков, и как следствие, грузонапряженности ж.-д. путей. Следовательно, имеют-

ся все основания считать, что уже в ближайшей перспективе возникнет необходимость увеличения объемов ремонта стрелочных переводов до 8-10 % их наличия (с учетом невыполнения ремонтов прошлых лет). Поэтому весьма своевременной является постановка вопроса о создании специализированной машины для замены стрелочных переводов в сложных эксплуатационных условиях предприятий. Такая машина по своей конструктивной схеме и рабочим параметрам должна быть аналогичной МСП. Однако, её эксплуатационно-технические показатели должны обеспечивать целесообразность её применения на предприятиях.

В связи с указанным в настоящей статье рассматриваются основные положения методики технико-экономической оценки способов замены стрелочных переводов в условиях предприятий.

Годовой экономический эффект от применения новых технологических процессов определяется по выражению

$$\mathcal{E} = (Z_1 - Z_2)A_2 = [(C_1 + E_n \cdot K_1) - (C_2 + E_n \cdot K_2)]A_2, \quad (1)$$

где Z_1 и Z_2 – приведенные затраты на единицу ремонта, производимого с помощью базовой и новой техники, грн;

A_2 – объем ремонта, производимый с применением новой техники в расчетном году (число замененных переводов), компл.;

C_1 и C_2 – себестоимость единиц ремонта, производимого с помощью базовой и новой техники, грн;

E_n – нормативный коэффициент экономической эффективности, равный 0,15;

K_1 и K_2 – удельные капитальные вложения в производственные фонды при базовой и новой технике, грн.

Рассматриваются три способа замены стрелочных переводов: отдельный, механизированный с применением стреловых ж.-д. кранов и механизированный с применением специализированной машины для условий предприятий МСП-ПТ. Для рассматриваемых вариантов замены стрелочных переводов с учетом факторов, определяющих их технико-экономическую эффективность, формула (1) приобретает вид

$$\mathcal{E} = (E_n \cdot K + \alpha_m \mathcal{E}_m + \alpha_p \mathcal{E}_p + D_n + \mathcal{E}_{mc} + M)A_2, \quad (2)$$

где K – капиталовложения по варианту, отнесенные на один стрелочный перевод, грн;

\mathcal{E}_m и \mathcal{E}_p – расходы соответственно на эксплуатацию машин и заработную плату монтеров пути, грн;

α_m и α_p – коэффициенты, учитывающие накладные расходы соответственно на стоимость эксплуатации машин и заработную плату монтеров пути, грн;

D_n – потери производства, связанные с простоями и ограничениями скоростей движения поездов, грн;

\mathcal{E}_{mc} – годовые затраты на текущее содержание перевода, грн;

M – амортизационные отчисления, приходящиеся на стрелочный перевод, грн.

Расходы на эксплуатацию машин

$$\mathcal{E}_m = \sum_1^n n C_i (t_o + t_o) + C_l \cdot t_l, \quad (3)$$

где n – число машин, применяемых при замене стрелочного перевода, включая работы, выполняемые на базе;

C_i – себестоимость маш.час i -ой машины, работающей на замене перевода и на базе, грн;

t_o – продолжительность "окна" на замену перевода, ч;

t_b – время, затрачиваемое на работы машин на базе и транспортировку переводов, ч;

$C_{л}$ – себестоимость локом. часа локомотива, грн;

t_p – общее время работы локомотива на базе и на замене перевода, ч.

Расходы на заработную плату монтеров пути

$$\mathcal{E}_p = \sum_1^m e \cdot P_i \cdot \alpha, \quad (4)$$

где e – средняя часовая ставка монтеров пути, грн;

P_i – затраты труда на i -ю операцию, чел.ч;

α – коэффициент, учитывающий потери времени, связанные с движением поездов, принимается 1,1;

m – количество операций, включая весь цикл работ по замене перевода.

Потери производства связаны в первую очередь с простоями поездов в период "окна" и имеют место в основном при замене стрелочных переводов в горловинах станций и наиболее значимы на однопутных участках

$$D_n = C_{np} \cdot P_{np}, \quad (5)$$

где C_{np} – стоимость 1 ч простоя поезда, грн;

P_{np} – простой поезда в "окно".

Стоимость простоя грузового поезда (грн/поездочас) при тепловозной тяге по данным магистральных железных дорог

$$C_{np}^{мен} = 48,406 + 0,021Q, \quad (6)$$

где Q – масса поезда брутто.

Годовые расходы по текущему содержанию стрелочных переводов

$$\mathcal{E}_{сп} = 12 \cdot C_m \cdot v_{нр} \cdot \alpha_n \cdot \alpha_{мэ} \cdot \alpha_{нр}, \quad (7)$$

где 12 – число месяцев в году;

C_m – тарифная ставка монтера пути со всеми доплатами, грн;

$v_{нр}$ – норма расхода рабочей силы на текущее содержание перевода с учетом ограждения места работ, пропуска поездов и др., чел.ч;

$\alpha_{мэ}$ и $\alpha_{нр}$ – коэффициенты, учитывающие расходы на материалы и электроэнергию и степень механизации работ.

С применением предложенной методики по укрупненным показателям выполнен расчет условий применения рассмотренных способов замены стрелочных переводов в зависимости от объемов их ремонта, который показал следующее: для объемов до 10-15 комплектов в год целесообразно использовать отдельный способ замены; для объемов до 50 комплектов – рационально применять стреловые ж.-д. краны; при объеме свыше 50 комплектов эффективным становится переход на специализированные машины.

Таким образом, полученные результаты дают основание к выполнению более подробного анализа и технико-экономического обоснования создания машины для замены стрелочных переводов в условиях предприятий.

Пашенко І. О.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Розглядаються питання забезпечення та розподілу інформаційних ресурсів для підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу.

В законі України “Про національну програму інформатизації” зазначається: “Інформатизація – сукупність взаємопов’язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки”.

Виникають певні побоювання щодо недооцінки ролі і місця випереджального характеру інформатизації освіти. Серед пріоритетів програми інформатизації немає **ні слова** про освіту! Але сучасні реалії такі, що зрілість інформатизації освіти корелює з рівнем могутності і добробуту держави!

“Реалізація сучасних вимог до управління вищим учбовим закладом потребує створення інформаційної системи, за допомогою якої можливо реалізувати такі основні компоненти діяльності ВУЗу, як управління підсистемою навчання, оптимізація учбових планів, прогнозування рівня якості підготовки фахівців, управління ефективністю наукових досліджень. Ефективне вирішення цих питань можливе лише за допомогою використання елементів нових інформаційних технологій”, – зазначає в своїй дисертації Камінський О.Є. Він розглядає вищий навчальний заклад (ВНЗ) – як багатофункціональний об’єкт.

Камінський зазначає, що “при проектуванні інформаційної системи найбільш важливими елементами є проектування баз даних, програмного забезпечення та розподіл інформаційних та програмних ресурсів у відповідності до задач системи управління. База даних складає основу інформаційної системи і від її успішного проектування залежить ефективність роботи всієї системи управління.”

Міжрегіональна Академія управління персоналом – це єдиний заклад освіти недержавної форми власності, який входить до “гарячої” двадцятки провідних вузів держави. Це свого роду “лабораторія”, де здійснюється пошук нових методів і форм освітньої та управлінської діяльності в незвичних умовах та небаченій до того динаміці і нерегульованості суспільних процесів.

Різке збільшення студентського контингенту Академії вимагає адекватних змін управлінської структури, неврахування цього може призвести до загрози виникнення кризових явищ в системі управління цим закладом освіти.

Автоматизована система управління МАУП може мати таку функціональну схему (Рисунок 1.):

- Підсистема ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА призначена для підтримки в актуальному стані інформації про характеристики підрозділів вузу, їхньої ієрархічної підпорядкованості, а також для надання користувачам відповідної інформації.
- Підсистема ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ забезпечує процес навчання студентів на відстані з використанням автоматизованих телекомунікаційних технологій.

- Підсистема АВТОМАТИЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ входить до п/с Дистанційного навчання і забезпечує автоматизоване ведення документообігу навчального процесу.
- Підсистема АБІТУРІЄНТ забезпечує введення заяв, анкетних даних, атестаційних оцінок абітурієнтів, формування екзаменаційних відомостей та документів, необхідних для проведення зарахувань; а також підготовки даних до МОН України для виготовлення студентських квитків за допомогою фотокомп'ютерних технологій.
- Підсистема УПРАВЛІННЯ СТУДЕНТСЬКИМ КОНТИНГЕНТОМ призначена для автоматизації діяльності, пов'язаної з підтримкою в актуальному стані інформації про рух контингенту студентів, а також з видачею документів і підготовкою даних для реалізації оперативних запитів керівництва Академії і підрозділів.
- Підсистема ДЕКАНАТ призначена для автоматизації діяльності навчальних частин, ведення обліку успішності навчального процесу, формування відомостей і інших документів, пов'язаних з навчальною діяльністю.
- Підсистема ВИПУСКНИК забезпечує облік бланків, що супроводжують навчальний процес; оформлення документів про освіту та додатків до дипломів, формує базу даних про випускників Академії для подальшої передачі її до МОН України для виготовлення документів про освіту методом фотокомп'ютерних технологій.
- Підсистема НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН використовується для збереження інформації про навчальні плани за спеціальностями і її оперативної видачі користувачам.
- Підсистема АУДИТОРНИЙ ФОНД призначена для обліку і диспетчеризації аудиторного фонду в Академії, а також для підготовки даних для реалізації оперативних запитів і розрахунку завантаження лекційних аудиторій і навчальних класів.
- Підсистема СКЛАДАННЯ РОЗКЛАДУ використовується для автоматизованої підготовки розкладів відповідно до розподілу навантаження між викладачами, функціональними і технічними характеристиками аудиторій і методичних вимог.
- Підсистема РОЗПОДІЛ НАВАНТАЖЕННЯ І РОЗРАХУНОК ШТАТІВ забезпечує розподіл навантаження між кафедрами і розрахунок штатів професорсько-викладацького складу за прийнятою в МАУП методикою, відповідно до навчальних планів спеціальностей і рішення Вченої ради.
- Підсистема УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ призначена для автоматизації праці відділу кадрів, спрямована на актуалізацію даних про контингент викладачів і учбово-допоміжного персоналу, контроль за термінами закінчення контрактів, видачу стандартних документів і підготовку інформації, необхідної для реалізації оперативних запитів керівництва і служб вузу.
- Підсистема ШТАТНИЙ РОЗКЛАД призначена для збереження інформації про розподіл штатних одиниць між підрозділами Академії.
- Підсистема ВИКОНАННЯ ШТАТНОГО РОЗКЛАДУ використовується для підтримки в актуальному стані інформації про фактичний розподіл посад між співробітниками вузу.
- Підсистема УПРАВЛІННЯ НАУКОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ використовується для автоматизації обліку тем наукової роботи і контролю за їхнім виконанням.

- Підсистема АСПІРАНТУРА і ДОКТОРАНТУРА призначена для автоматизації етапів формування плану прийому за спеціальностями, зарахування і навчання в аспірантурі і докторантурі.
- Підсистема РОЗПОДІЛ КОШТІВ ЗА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ використовується для обліку контрактів з фізичними особами та договорів з підприємствами на підготовку фахівців, контролю за виконанням термінів і змісту договорів, ідентифікації фінансових перерахувань, розподілу коштів, що надійшли від підприємств по видаткових статтях і по підрозділах відповідно до прийнятих у вузі методик.
- Підсистема ОБЛІК ВИТРАТ дозволяє автоматизувати процеси обліку витрат на капітальний ремонт, на придбання і ремонт устаткування, на організацію практик, на оренду приміщень, а також видавничих, телефонних, канцелярських і командировочних витрат.
- Підсистема ОБЛІК МАТЕРІАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ забезпечує автоматизацію діяльності працівників матеріального відділу бухгалтерії по обробці інформації про рух основних коштів, матеріалів і МБП.
- Підсистеми КАСА і БАНК використовуються для автоматизації касових операцій і операцій з банком.
- Підсистема РОЗРАХУНОК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ призначена для обчислення нарахувань і утримань відповідно для співробітників Академії на підставі інформації, що вводиться у вигляді наказів і розпоряджень у відділі кадрів, у деканатах, а також у бухгалтерії.
- Підсистема ЗВІТНІСТЬ дозволяє формувати квартальні і річні звітні документи: головну книгу, баланс, звіти для статистичного управління, фонду зайнятості, пенсійного фонду, фондів медичного і соціального страхування, податкової інспекції, а також підсумкові документи для вищестоящих організацій.
- Підсистема інформаційної підтримки прийняття рішень керівництвом університету і підрозділів забезпечує пред'явлення користувачам інтегрованої інформації з окремих предметних додатків (кадри, фінанси, витрати, студенти, навчальні плани, аудиторний фонд і т.д.), а також інтегрованої інформації з декількох взаємозалежних предметних додатків (зокрема, число студентів на одного кандидата, або доктора наук; число терміналів, що приходяться на одного студента, або викладача і т.д.).

Виходячи з аналізу наявної в Академії ситуації, є два підходи до вирішення поставленої задачі:

1. “Науково-проектний” варіант.
2. “Пошуково-скануючий” варіант.

Розглянемо детальніше, що мається на увазі.

1. “Науково-проектний” варіант вимагає створення і фінансування науково-дослідної групи для проведення досліджень існуючої системи документообігу і інформаційних потоків, розробки проекту Автоматизованої Інформаційної Системи управління МАУП. Науковий підхід можливий для організацій з уже відпрацьованою і стабільною системою документообігу, для установ, які можуть собі дозволити утримувати деякий час дослідну групу і платити чималі суми за розробку програмного забезпечення.

2. Другий підхід до вдосконалення був названий мною “пошуково-скануючий”. В зв'язку з тим, що процес роботи з документацією з навчальної діяльності вимагає постійного доопрацювання та вдосконалення і самого процесу і документації, то виникає потреба в створенні структури, яка б інтегрувала в собі всі ці процеси і виступала як координаційний центр розвитку і створення цілісної автоматизованої інформаційної системи управління студе-

нтським контингентом на базі вже існуючої бази даних з подальшим поетапним приєднанням інших функціональних підсистем. Такий підхід не потребує створення спеціальних науково-дослідних колективів і виділення спеціальних коштів. Чому треба починати автоматизацію з підсистеми управління студентським контингентом? Основна діяльність навчального закладу – освітня. Тому інформація про стан і рух студентського контингенту є базовою, на ній будується і від неї відштовхується вся інша діяльність навчального закладу – фінансова, видавнича, викладацька і т. ін.

УДК 331.57:331.101.3

Перегудова Т. В.

ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ ДО ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ

В статті виявлено основні чинники мотивації безробітних до найманої праці, до яких відносяться: термін очікування реєстрації громадянина як безробітного, термін та розмір надання допомоги по безробіттю, регулярне відвідування безробітним центру зайнятості (ЦЗ), участь в семінарах пошуку роботи тощо.

Реалізація стратегії економічного зростання, сприяння забезпеченню продуктивної зайнятості та розвитку трудового потенціалу України зумовлюють необхідність створення адекватного механізму мотивації населення до економічної активності.

Питанню мотивації та стимулювання безробітного до економічної активності присвячено наукові праці А. Нікіфорової, С. Кондратюка, І. Шевченка, Л. Лебедевої, І. Куропатенкової, Н. Коханова, в яких наводиться досвід України та інших країн щодо мотивації безробітних тільки через систему надання допомоги по безробіттю, що в умовах ринкової конкуренції є недостатнім, коли кожна людина має бути конкурентоспроможною, мобільною та шукати свою нішу на ринку праці.

Важливим компонентом політики зайнятості кожної країни має бути мотивація безробітного до економічної діяльності, що являє собою процес свідомого вибору безробітним певної лінії поведінки з метою підвищення активності у сфері пошуку роботи, підвищення конкурентоспроможності (підвищення кваліфікації, професійного навчання тощо) та територіальної й міжгалузевої мобільності тощо.

Для посилення мотивації економічної активності безробітного необхідним є виявлення чинників мотивації його до пошуку роботи та підвищення кваліфікації.

З метою виявлення зазначених чинників та розробки рекомендацій щодо посилення мотивації безробітних до економічної активності нами було проведено аналіз досвіду України та інших країн світу у даній сфері.

В ході проведеного аналізу було виявлено, що на мотивацію безробітного до економічної активності впливають такі чинники як: термін очікування реєстрації громадянина як безробітного, термін виплати та розмір допомоги по безробіттю, коефіцієнт покриття допомогою по безробіттю попередньої середньої заробітної плати, вимога центру зайнятості від безробітного активного пошуку роботи, регулярне відвідування безробітним ЦЗ, обмеженість кількості відмов від пропозицій підходящої роботи, складання безробітним плану пошуку роботи.

Першим з перелічених чинників варто проаналізувати такий чинник як термін очікування реєстрації громадянина як безробітного.

Згідно вимогам Міжнародної організації праці (МОП) зазначений вище термін очікування має дорівнювати 7 дням. Так, в Конвенції МОП "Про сприяння зайнятості та захист від безробіття" № 168 ст. 18 п. 1 зазначено: "Якщо законодавство члена Організації передбачає, що виплата допомоги у разі повного безробіття настає тільки після закінчення періоду чекання, то такий період не повинен перевищувати семи днів."

Необхідно зауважити, що в Україні було зменшено цей термін з 10 до 7 днів, що створює умови для скорішого прояву економічної активності в напрямку пошуку роботи тощо.

Так, згідно з Законом України "Про зайнятість населення" до 1997 року цей термін дорівнював 10 днів, що не сприяло скорішому пошуку роботи. І тільки з 1997 року ця норма в зазначеному Законі була змінена до 7 днів. Цей термін складає 7 днів і за Законом "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Такі зміни створюють умови для мотивації безробітного до скорішого пошуку роботи чи будь-яких інших дій щодо забезпечення себе доходом.

Наступним мотивуючим чинником безробітного до економічної активності є термін виплати допомоги по безробіттю. Вважається, що з метою мотивації безробітного до активних дій, термін виплати допомоги по безробіттю має бути обмеженим в часі, тобто цей доход забезпечується на час пошуку роботи, котрий, як очікується, повинен бути незначним. Усвідомлення обмеженого часу отримання допомоги по безробіттю спонукає безробітного шукати інші джерела забезпечення свого існування після закінчення терміну виплати допомоги по безробіттю.

Так, в Україні загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів. (Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000 р. № 1533-III, ст. 22, п. 4).

Порівнюючи тривалість виплати допомоги по безробіттю в різних країнах, необхідно зауважити, що в Україні така тривалість є значно більшою, що не мотивує безробітних до скорішого працевлаштування.

Тому, для мотивації безробітного до скорішого працевлаштування в Україні варто запропонувати зменшити термін виплати допомоги по безробіттю, але робити це в тих регіонах, де є відповідний попит на робочу силу.

Крім цього, мотивуючим чинником безробітного до економічної діяльності можуть бути розмір та зміни розміру допомоги протягом терміну перебування особи в стані безробітного. З прийняттям нового Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" розмір допомоги протягом терміну перебування в стані безробітного було змінено. Порівняльний аналіз шкали зміни розміру допомоги в залежності від терміну за двома законами наведено в табл. 1.

З табл. 1 можна побачити, що в Законі "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", порівняно з Законом "Про зайнятість населення", було змінено процент розміру допомоги по безробіттю.

Так, як видно з таблиці 1, було збільшено кількість днів з 60 до 90, протягом яких безробітний отримує допомогу в розмірі 100 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи. Крім цього, було збільшено проценти в різних періодах надання допомоги: в першому періоді було залишено на рівні 100 % зі зміною самого терміну, в другому збільшено процент з 75 % до

80 %, в третьому – з 50 % до 70 %. Загальна сума відсотків відповідно також збільшилась з 225 % до 250 %.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз шкали зміни розміру допомоги від тривалості перебування в стані безробітного

| Закон України “Про зайнятість населення” ст. 26, п.б) | Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (ст. 23, п. 1 згаданого Закону). |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| перші 60 календарних днів - 100 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи; протягом наступних 90 календарних днів -75 процентів; протягом наступних 210 календарних днів - 50 процентів | перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому (180 днів)– 70 відсотків. |

Такі зміни є антистимулюючими, але в умовах низького рівня доходу, рівня життя це носить більше соціальний характер забезпечення безробітного доходом в період пошуку роботи.

При цьому варто враховувати й такий чинник мотивації безробітних до економічної активності як коефіцієнт покриття допомогою по безробіттю попередньої середньої заробітної плати, який розраховується як відношення розміру допомоги по безробіттю до попередньої середньої заробітної плати безробітного ($K = \text{Доп.}/\text{Сер. з/та}$). Так, вважається, що чим нижче буде значення коефіцієнту покриття допомоги по безробіттю попередньою середньою заробітною платою, тим вище активність безробітного. Зменшення коефіцієнту покриття допомогою по безробіттю попередньої середньої заробітної плати є можливим при зменшенні розміру допомоги, чи при збільшенні середньої заробітної плати, що, в свою чергу, мотивує до закріплення на робочому місці та підвищення економічної активності населення до переходу в стан безробітного.

Суттєве значення для мотивації є також визначення статусу безробітного в Законі “Про зайнятість населення”. Так, в ст. 2 цього Закону безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Отже, в даному визначенні мотивуючим чинником є регулярна звітність та контроль за діяльністю безробітного з боку служби зайнятості, що має мотивувати його до економічної активності. При його високій активності доцільним є його матеріальне заохочування, а у випадках пасивності безробітного до нього застосовуються певні санкції. Державна служба зайнятості висуває до безробітного певні вимоги, невиконання яких може призвести до відкладення, припинення виплати допомоги по безробіттю. Так, згідно ст. 31, п. 1 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” - виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю припиняється у разі п/п. 13: зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів. Такі вимоги відповідають положенням Конвенції МОП № 168.

До важливих мотивуючих чинників відноситься також обмеженість кількості відмов безробітного від пропозицій підходящої роботи. Так, іноді громадяни реєструються в центрах зайнятості з метою отримання допомоги по безро-

біттю без бажання працевлаштуватися. В такому випадку мотивуючим чинником до пошук роботи та працевлаштування виступає обмеження відмов безробітного від пропозицій підходящої роботи. Так, в Конвенції МОП № 168 ст. 21 зазначено: "1. У допомозі, на яку захищена особа могла б мати право у разі повного безробіття, може бути відмовлено, її виплату може бути зовсім чи тимчасово припинено або її розмір може бути скорочено до приписуваної суми, якщо заінтересована особа відмовляється від підходящої роботи".

Згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" ст. 31, п. 5 - тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації та матеріальної допомоги по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів у разі п/п. 3: відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації; п/п. 7: відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

В деяких країнах світу також посилюється контроль за активністю безробітних при пошуку нового робочого місця. Вводиться регулярніша їх звітність про пошук нової роботи, більш жорстка залежність між активністю пошуку роботи та отриманням допомоги по безробіттю. Так, в Швейцарії служба зайнятості вимагає від зареєстрованого безробітного надання на кінці кожного місяця не менше 10 підтверджень його звернень до роботодавців. Подібна політика проводиться в Голландії, Бельгії, Данії. [5, с. 106].

Мотивуючим чинником сприяння працевлаштуванню є також складання плану самостійного пошуку роботи.

Як показало наше дослідження, велике значення для формування мотивації до пошуку роботи мають семінари центрів зайнятості з техніки пошуку роботи, які вони проводять з безробітними. Діюча система семінарів має бути спрямована, передусім, на формування у безробітних навичок пошуку роботи, самопрезентації та спілкування з роботодавцями незалежно від термінів безробіття. Проте, варто зауважити, що семінари недостатньо формують мотивацію до пошуку роботи та активізацію власних зусиль клієнтів щодо працевлаштування.

Тому, пропонується проведення семінарів з техніки пошуку роботи в декілька сесій. Кожна з них має відрізнятися призначенням, спрямованістю та змістом, виходячи з тривалості безробіття, причин непрацевлаштування та особистих обставин особи, які заважають пошуку роботи. [6, с. 120]

Рушійні зміни в економіці та взагалі в нашому житті висувають нові вимоги до робочої сили, зокрема до безробітного населення. З метою зниження рівня безробіття та залучення безробітного населення до економічної діяльності необхідною є досконала мотивація, яка має бути спрямована на пошук роботи, підвищення конкурентоспроможності. Саме тому, важливим є виявлення тих мотивуючих чинників, які б сприяли підвищенню економічної активності безробітного населення.

Так, згідно проведеного дослідження, нами було виявлено такі чинники як: термін очікування, тривалість та розмір допомоги по безробіттю, умови припинення, відкладення виплати допомоги по безробіттю, складання плану пошуку роботи, участь в складанні бізнес-плану, проведення семінарів пошуку роботи.

В результаті було розроблено рекомендації по покращенню системи мотивації безробітного населення до пошуку роботи завдяки проведенню спеціалізованих семінарів пошуку роботи в залежності від тривалості безробіття.

Література

1. Конвенція МОП № 168 (1988 р).
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1999 р.
3. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000 р. № 1533-III.
4. Соціально-економічна захищеність населення України: Збірник матеріалів, підготовлених до міжнародної науково-практичної конференції. – Київ, 2001 – 406 с. Затверджено до друку вченою радою НДІ статистики Держкомітету України Редакційна колег.: О. Г. Осауленко – к.е.н., Н. С. Власенко.
5. *Вишнева Н.* Государство на рынке труда – изменение стратегии. // *Мировая экономика и международные отношения*, 1997-№7-с.101-107.
6. *Петюх В. М.* Мотивація активності безробітних на семінарах з техніки пошуку роботи // *Регіональні перспективи* – 2002 р. - № 3-4 (22-23), с. 120-122.

УДК 338.24.021

Першуков Л. С.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

В статье, используя преимущества оснащенного компьютерами производства, решается задача определения возможностей роста производительности данного производства как экономической системы за счет роста производительности труда работников в результате оптимизации графика организации труда.

По мере того как исчерпываются возможности экстенсивного экономического роста возрастает актуальность экономического роста на базе производительности производственных систем как результата роста производительности живого труда (интенсивного роста). Одним из источников подобного роста может стать улучшение организации использования рабочего времени.

Вопросам формирования графиков организации работ посвящено много исследований. Одним из основных являются Практические рекомендации Международного бюро труда по организации рабочего времени [1].

Согласно им на организацию рабочего времени оказывают влияние следующие факторы:

экономические (рост рентабельности капиталовложений, экономические выгоды от сокращения текучести кадров и абсентеизма, зависимость от спроса и пожеланий заказчика и т.д.);

технологические (непрерывный цикл производства, оптимизация потоков сырья и т.д.);

социальные (необходимость круглосуточной работы специальных служб, празднование праздников, семейные проблемы и т.д.);

юридические (нормы соблюдения режима труда и отдыха, санитарные нормы и т.д.).

Экономические факторы выступают в качестве оптимизируемой функции (достижение максимально возможного эффекта - максимальной производительности), в то время как технологические, социальные и юридические – формируют ограничения, в рамках которых возможно варьирование исходных параметров.

Вопросы организации рабочего времени тесно связаны с колебаниями производственной потребности в живом труде – графиком производства. Классическим методом организации производства являются графики Ганта,

представляющие собой мощнейшее средство календарного планирования загрузки производства, системного подхода к производственному процессу. Недостатком подобных моделей является отсутствие механизма учета элемента риска, непременно присутствующего в любом производстве [2 с. 345].

Разработка концепции и введение форм организации рабочего времени включают: предварительное изучение различных вариантов графиков работы, консультации, выявление потребностей и предпочтений трудящихся и т.д. Получение полной достоверной исходной информации для подобного анализа достаточно сложная, а зачастую в полном объеме и неразрешимая проблема.

Использование ПЭВМ для обработки и принятия управленческих организационных решений все шире используется и специалистами в области организации труда [3]. Это отрадно, поскольку, на наш взгляд, именно живой труд человека является основным источником создания благ и уж тем более увеличения темпов их роста. Вместе с тем следует понимать, что присутствие человеческого фактора в действиях любой производственной системы резко снижает ее информационную плотность, переводя систему из замкнутой в открытую. Кроме того, применение вычислительной техники для решений в области живого человеческого труда не всегда означает снижение трудоемкости сбора исходной информации.

Так же все шире используются возможности современной электронной техники для фиксации данных о трудовых процессах. В розничной торговле на основании электронной информации, снимаемой с кассовых аппаратов и устройств фиксации количества покупателей, установленных на входные двери, достигается оптимизация организации работы продавцов [4]. Разумное использование технических средств для сбора информации обеспечивает оперативность и качество информации, отсутствие «субъективных» погрешностей, удобство информации в электронной форме для дальнейшей обработки и анализа, большие массивы исходной информации (переводящие вопросы принятия организационных решений в плоскость статистического обоснования).

В последнее десятилетие с развитием компьютерной техники появились производственные системы, основная деятельность которых очень плотно связана с работой ЭВМ. Это предприятия, занимающиеся обработкой информации. На подобных производствах большая часть технологических операций выполняется с использованием вычислительной техники, быстродействие и производительность которой растут практически лавинообразно, что дает реальную возможность попутно использовать эту технику и для фиксирования и анализа информации о самом трудовом процессе.

В данной статье ставится задача: используя преимущества подобного типа производства определить существующие возможности для роста производительности данного производства как экономической системы за счет роста производительности труда работников в результате оптимизации графика их работы, а также, используя существующий массив данных о производственном процессе, наметить другие пути повышения производительности.

Отдел автоматизации бухгалтерского учета (АБУ) Луганского регионального информационно-статистического центра (РИСЦ) – структурное подразделение информационно-статистического центра (ИСЦ) Донецкой железной дороги, выполняющее функции обработки бухгалтерской информации железнодорожных предприятий Луганского региона.

Отдел обслуживает бухгалтерии двадцати одного предприятия с общим контингентом работающих более 7000 человек.

Данные бухгалтерских документов вводятся в соответствующие файлы базы данных по макетам, разработанным под каждый вид документа. Для снижения вероятности попадания недостоверной информации в базу данных в результате ошибок, обязательно присутствующих при ручном вводе, исходная информация набивается дважды, разными операторами. После набора оба варианта автоматически сравниваются третьим работником с помощью процедуры верификации. Правильный вариант при обнаружении расхождений уточняется в исходном бухгалтерском документе.

После проверки исходные данные обрабатываются с формированием выходных файлов электронных баз данных, остающихся для хранения в отделе АБУ, и бумажных отчетных форм, передаваемых в бухгалтерии.

Самым трудоемким является процесс ввода данных в ЭВМ. На нем занято большинство работников отдела. Положение усугубляется крайне неравномерной загрузкой персонала. В последних числах и в начале месяца (отчетный период) нагрузка резко увеличивается, в середине месяца - падает. Это обусловлено существующей периодичностью бухгалтерской отчетности. Кроме того, даже при наличии графика сдачи документов на обработку интенсивность поступления информации варьируется как между днями одного отчетного периода, так и между соответствующими датами от месяца к месяцу. Перечисленные проблемы обосновывают актуальность решения задачи по оптимизации графика работы персонала.

В качестве единицы измерения объемов выполняемой работы в отделе использовались строки обработанной исходной информации. Была разработана процедура, формирующая по окончанию отчета файл базы данных, содержащий информацию о работе операторов - обо всех набранных строках с указанием оператора, введившего информацию, даты ввода, номера макета (зависит от типа исходного бухгалтерского документа), обрабатываемого предприятия, количества допущенных ошибок при вводе, номера документа, с которого вводились строки.

Трудоемкость ввода строки различается для разных типов документов и в основном зависит от числа знаков-символов, которое необходимо набрать. В санитарных нормах Госкомсанэпиднадзора России [5] именно по количеству вводимых знаков определяются безопасные требования для организации подобных работ. К сожалению, в соответствующем украинском документе [6] данный аспект упущен.

Число набираемых символов в строке даже для одного типа документа – случайная величина, зависящая, например, от числа символов в начисляемых или удерживаемых суммах, от количества видов оплат и удержаний, использованных при начислении зарплаты для каждого работника в отдельности, от возможности использования для автоматического ввода части информации из предыдущей строки и т.д.

Для определения среднего числа вводимых знаков в строке по каждому макету были применены методы математической статистики. В качестве исходных данных был использован объем набранных за один из отчетных периодов строк. Этот объем представляет собой генеральную совокупность событий для данного отчета и выборку достаточно большого объема для всех когда либо набранных строк по соответствующему макету, что делает результаты, полученные на основании этих данных, вполне репрезентативными для использования как для анализа информации за данный отчетный период по отдельным выборкам (отдельным операторам или предприятиям), так и для других отчетных периодов.

Анализ базы данных о работе за отчетный период по разным разрезам позволяет видеть индивидуальную и общую загруженность операторов в те-

чение месяца, соблюдение графика сдачи и обработки документов по предприятиям и разделам бухучета. Благодаря этому были сделаны обоснованные выводы о необходимости использования более сложного графика работы (вариант предлагаемого в рекомендациях МОТ «Распределения работы в течение года при соблюдении средней продолжительности труда»), позволяющего обеспечить с одной стороны - максимальное присутствие операторов на рабочем месте в дни «пиковой нагрузки» и соблюдение требований законодательства о труде и действующих санитарных норм – с другой.

Постоянный автоматизированный контроль работы и формирование подобной базы на протяжении долгого времени позволит на основании сравнительного анализа информации о работе за разные отчетные периоды иметь статистическое обоснование для прогнозирования протекания и нагрузки в предстоящий отчетный период, что даст возможность:

более точно организовать рабочее время и с большей надежностью оптимизировать работу коллектива;

видеть изменения в производительности и качестве труда отдельных операторов;

воздействовать на работников бухгалтерии в плане соблюдения графика сдачи документов на обработку и стимулировать опережение графика для сглаживания «пиковых нагрузок».

Подобный анализ наглядно можно представить в виде графика, аналогичного графикам Ганта. Используя при этом статистические данные за продолжительное время и с учетом закономерностей в протекании работ в разные, но похожие между собой отчетные периоды, существует возможность ввести в графики вероятностную составляющую.

Литература

1. Практические рекомендации Международного бюро труда по организации рабочего времени // Человек и труд. - 1996. - №9, 10, 11, 12.
2. *Старр М.* Управление производством: Пер. с англ.-М.: Прогресс, 1968. -398 с.
3. *Пикалин А., Попов В.* Базовый элемент // Человек и труд. – 2001. - №5.
4. *Солодкая Н.* Покупатель всегда прав, или почему «Карамболь» стал своим для «новых» и «старых» русских // Человек и труд. – 2001. - №5.
5. Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организация работы. Санитарные правила и нормы. Сан. ПиН. 2.2.2. 542-96. Госкомсанэпиднадзор России. - Москва, 1996.
6. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПіН 3.3.2.007-98. Міністерство охорони здоров'я України. - Київ, 1998.

Петров Ю. Д.

СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ

Визначено особливості і тенденції формування соціально-трудомих відносин на підприємствах та установах Кіровоградської області в умовах перехідної економіки, запропоновано можливі сценарії їх подальшого розвитку в Україні, шляхи вдосконалення регулювання соціально-трудомих відносин в інтересах збереження та ефективного використання трудового потенціалу.

Становлення нових форм соціально-трудомих відносин (СТВ), адаптованих до умов ринкового господарювання та орієнтованих на соціальний захист населення — одна з *актуальних проблем* існування й подальшого розвитку українського суспільства [1]. Від її вирішення значною мірою залежить можливість стабілізації соціально-економічної ситуації в країні, підвищення якості життя громадян, забезпечення їх прав і свобод, проголошених головним напрямком роботи Кабінету Міністрів України, стратегію якої визначено в Програмі діяльності уряду "Відкритість, дієвість, результативність". Тривалий час ведеться підготовка проекту Трудового кодексу України для подання на затвердження Верховної Ради, зміст якого постійно удосконалюється на основі вивчення досягнень світового досвіду формування СТВ в економічно розвинених країнах, розробками профільних організацій та наукових установ (Міжнародної організації праці, Федерації профспілок України, НДІ соціально-трудомих відносин, Інституту економіки НАН України тощо), висновками та рекомендаціями результатів наукових досліджень провідних вчених (економістів, юристів, психологів).

На сьогодні *актуальність окресленої проблеми* для України не вичерпана. Над її розв'язанням продовжують працювати такі вітчизняні науковці як С. Бандур, Д. Богиня, В. Данюк, М. Долішній, В. Довбня, В. Жуков, С. Злупко, А. Колот, А. Мірошніченко, В. Новиков, Г. Осовий, В. Пилипенко, Л. Ракова, В. Шедяков, О. Уманський та ін. До *невирішених частин цієї проблеми* слід віднести невизначеність чітких перспектив розвитку СТВ в Україні, недосконалість механізму їхнього регулювання [2]. У зв'язку з цим *метою даної статті* є висвітлення результатів дослідження особливостей розвитку СТВ в Кіровоградській області, визначення можливих сценаріїв розвитку СТВ та шляхів удосконалення їхнього регулювання.

Сучасний стан СТВ в Україні не може задовольняти фахівців і менеджерів з ряду причин: по-перше, соціально-економічні заходи не спрямовуються на зростання продуктивності праці і формування ціннісних орієнтирів працівників у цьому напрямі, по-друге, в Україні не спостерігається збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, що веде до неефективного використання наявного трудового потенціалу; по-третє, позитивна динаміка ВВП за останні три роки не відображається на зростанні рівня життя населення і утвердженні соціальної справедливості у суспільстві, що є базою розширеного відтворення трудового потенціалу і упередження соціальних конфліктів. Тенденції скорочення чисельності населення України на тлі поширення бідності, захворюваності створюють труднощі у формуванні трудового потенціалу, зменшуючи головну продуктивну силу економічного потенціалу країни, що само по собі погіршує стан соціально-трудомих сфери.

На прикладі Кіровоградської області ці негативні явища у розвитку СТВ простежуються досить чітко, що було підтверджено результатами соціологічного обстеження, проведеного у 2003 р. на промислових підприємствах, закладах освіти та установах ринкової інфраструктури. Виявилось, що серед проблем, що турбують працівників, найгострішими є низький рівень заробітної плати, невідповідність оплати праці і доходів рівню життя і потребам сім'ї, не своєчасна виплата заробітної плати, неритмічна робота підприємства, скрутне фінансове положення підприємства, при цьому перші два чинники назвали реформування оплати праці: на думку 42,3% респондентів вона не враховує набутий рівень освіти і кваліфікації, не враховує трудовий стаж роботи на підприємстві (44, 3% респондентів), не відображає індивідуальний трудовий внесок працівника у колективні результати роботи (43,3% опитаних). Водночас, кожен четвертий респондент не зміг відповісти, чи регулюється оплата праці колективним договором або індивідуальним контрактом. Майже кожен другий працівник визнав, що розмір його заробітної плати вважається комерційною таємницею, що говорить на користь тінізації економіки, яка не сприяє гармонізації соціально-трудова відносин. Результати дослідження також засвідчили, що на підприємствах з приватною формою власності особливо є помітною втрата соціальної функції підприємства: працівники відчувають себе соціально незахищеними, навчання персоналу є суто їх особистою справою, поліпшення умов праці, її безпека, охорона перейшли у коло другорядних питань керівництва.

Наявність соціально-економічних проблем, у свою чергу, не може не позначатися на взаємовідносинах між членами трудового колективу, створюючи ситуації конфліктності або співробітництва. Наше дослідження довело (табл. 1), що найчастіше в ролі "посередників" для вирішення проблемних питань виступають переважно безпосередній керівник підрозділу (57,1% відповідей) чи керівник підприємства (22,4% відповідей). Профспілковий комітет (як і інші "посередники") майже не користується попитом з подібного приводу (4,4% відповідей, тобто в середньому не рідше ніж кожен двадцятий працівник звертається до цього суб'єкту соціально-трудова відносин, якому делегована функція соціального захисту працівника та розв'язання трудових конфліктів).

Стосовно того, як найбільш ефективно захистити власні трудові права, відповіді рецензентів також досить красномовні: мають намір звертатись до керівництва 38,2% опитаних, здійснювати захист власними силами – 30,9% опитаних, звертатись до суду – 10,2% опитаних, і тільки 8,2% респондентів вважають ефективним звернення до профспілки. На фоні попереднього питання це означає, що таких працівників вдвічі більше, ніж тих, хто звертається до профспілки в реальних конфліктних ситуаціях. То ж ситуація стосовно зміни ролі і місця професійної спілки у соціально-трудова відносинах заслуговує додаткової уваги. Характерно, що стовідсотково відмітили наявність профспілки респонденти лише трьох із чотирнадцяти підприємств (Укрсоцбанк, коледж, СФГ "Надія"), на восьми підприємствах, як виявилось, не всі респонденти обізнані стосовно наявності чи відсутності профспілки. Можливості захистити профспілкою інтереси працівників визнають лише 6,9% респондентів, 38,7% респондентів відмічають, що "сьогодні це неможливо, оскільки профком обирається з подачі керівництва і залежить від нього", 54,3% респондентів висловлюють думку, що профспілка може існувати сьогодні формально, переважно з метою надання обмеженої фінансової допомоги.

Таблиця 1

Вибір "посередника" у випадку конфліктної трудової ситуації на підприємстві
(у % до загальної кількості опитаних)

| Варіанти відповідей | Страхова компанія «Оранта» | Укросоцбанк | АППБ "Аваль" | Коледж | Завод модифікованих жи-рив | Ф-ка "Україна" | Страхова група ТАС | Страхова компанія "Надра" | Приватна фірма "Аудиторія" | Завод ім. Таратуги | Головоштамт | СФГ "Надія" | Біржа нерухомості | ВАТ "Цукрогидромаш" | Разом |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------|--------------|--------|----------------------------|----------------|--------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------------|---------------------|-------|
| безпосередній керівник | 58,3 | 78,4 | 82,9 | 52,5 | 97,4 | 18,0 | 66,7 | 42,9 | 66,7 | 64,0 | 64,3 | 38,1 | 66,7 | 59,5 | 57,1 |
| Керівник підприємства (організації) | 33,3 | 10,8 | 10,5 | 33,9 | 2,6 | 32,0 | 23,8 | 57,1 | 0,0 | 16,0 | 10,7 | 52,4 | 26,7 | 27,0 | 22,4 |
| комісія з конфліктів | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,7 | 1,8 |
| Профком | 0,0 | 0,0 | 2,6 | 6,8 | 0,0 | 9,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 12,0 | 0,0 | 4,8 | 0,0 | 2,7 | 4,4 |
| Громадськість | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 10,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,7 | 3,0 |
| Суд | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 13,3 | 9,5 | 0,0 | 33,3 | 0,0 | 3,6 | 0,0 | 6,7 | 0,0 | 4,4 |
| Політичні партії, депутати | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,1 |
| міська влада | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 8,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,7 | 2,3 |
| Інше | 8,3 | 10,8 | 2,6 | 6,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,0 | 21,4 | 4,8 | 0,0 | 2,7 | 3,5 |

Отже, про наявність сформованого соціального партнерства в регіоні (і в країні в цілому) говорити ще рано і це, на жаль, не сприяє формуванню трудового потенціалу підприємств, вдосконаленню мотиваційних механізмів підвищення ефективності праці, несе небезпеку соціального конфлікту.

Зміна ситуації на краще потребує розробки прогнозів розвитку СТВ та їх ретельного аналізу з точки зору наслідків для формування й використання трудового потенціалу. Акцентуючи увагу на баченні СТВ як нормативно-правового процесу, можливі альтернативні сценарії розвитку СТВ в Україні можуть з'явитися: по-перше, на основі збереження діючого Кодексу законів про працю чи варіантів його косметичного редагування (песимістичний сценарій); по-друге, на основі намагань зробити трудове законодавство більш жорстким та посилити контроль за його виконанням; по-третє, в результаті консервативного реформування СТВ; по-четверте, як результат реалістичної радикальної реформи.

Вважаємо, що сценарії розвитку СТВ стосуються трудового права як системи нормативних (у першу чергу законодавчих) актів та механізмів нормативного й договірної регулювання трудових відносин з урахуванням диференційованості та сегментованості сучасного ринку праці, існування груп та прошарку працівників, які не лише різняться рівнем кваліфікації, але й часто належать різним епохам науково-технологічного розвитку, що не дозволяє обмежуватися єдиними умовами найму без втрати інтересу до продуктивної праці значної частини працівників й послаблення стимулів щодо економічного зростання та підвищення якості трудового потенціалу.

Незалежно від вибору більш-менш радикального сценарію розвитку СТВ, визнання кризового стану соціально-трудої сфери, що негативно впливає на формування та використання трудового потенціалу підприємств, вимагає, на нашу думку, термінових заходів, пов'язаних передусім із підвищенням заробітної плати і зростанням внутрішнього попиту на основі структурної пере-

будови економіки, активізації інвестицій та інновацій, створення СТВ, адекватних вимогам ринкового господарства. Поряд з пошуком неінфляційних джерел зростання заробітної плати необхідно забезпечити підвищення попиту на робочу силу у галузях реального сектора економіки, проведення дієвої політики протекціонізму по відношенню до вітчизняного виробництва, стимулювання розвитку соціального партнерства, вдосконаленні системи договорів, введення податкових пільг для підприємств, які активно займаються створенням додаткових робочих місць та навчанням і перенавчанням працівників, проведення активних заходів на ринку праці з метою активізації праці молоді, жінок, інвалідів, перекваліфікації безробітних тощо.

Література

1. *Колот А.М.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. - 2002. – № 5.– С.23 – 28.
2. *Буртник Л.* Партнерство як перспектива на шляху до розв'язання соціально-економічних проблем // Україна: аспекти праці. - 2002.– № 1.– С.47 – 49.

УДК 338.331

Петрова І. Л., Венгер А. М.

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ

В статті виділені фактори розвитку світової економіки та тенденції глобалізації. Аргументовані висновки відносно місця України у глобалізаційних процесах та надані пропозиції з розвитку української економіки з урахуванням інтеграційних процесів.

На вітчизняному ринку праці все більшої значущості набуває міжнародне підприємництво. Розвиток новітніх форм зовнішньоекономічних зв'язків веде до переходу від переважно зовнішньоторгівельних відносин до інвестиційно-виробничого співробітництва між суб'єктами підприємництва різних країн та розгортання глобалізаційних процесів.

Цілями даної статті є визначення тенденцій глобалізації економіки та її впливу на досягнення ефективної зайнятості населення України.

Проблемам глобалізації присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, питання адаптації підприємств до глобалізаційних процесів досліджували Аніловська Г.Я., Лук'яненко Д.Г., Гончаренко М.О., Горев В.П., Зленко В.А., Яременко Л.А., інвестиційні та інноваційні процеси при глобалізації економіки – Губський Б.В., Роціос Л., Сікора В.Д., Стрижено А.О., перспективи розвитку національної економіки в умовах глобалізації – Білорус О.Г., Євдокименко В.К., Зернецька О.В., Ковальчук Т.Т., Соколенко С.І.

Згідно останніх уявлень, глобалізація є цивілізаційним явищем, що виявляється у зміні всіх сторін людського суспільства під впливом загальносвітової тенденції до відкритості та взаємозалежності національних систем. Глобалізація – це процес, який дозволяє країнам забезпечити ефективне використання світових природних, капітальних та трудових ресурсів за рахунок політики відкритих ринків на інфраструктурній платформі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Глобалізація як процес, що сприяє поглибленню поділу праці, ефективнішому розподілу ресурсів та їхньому використанню у світовому масштабі, потенційно має супроводжуватися підвищенням продуктивності праці й життєвого рівня населення. Не можна не враховувати і таких позитивних наслідків

глобалізації як вільний доступ споживачів до світової номенклатури товарів і послуг, розширення ринків збуту унаслідок розвитку торгівлі, підвищення рівня конкуренції, спрощення доступу інвесторів на ринки інших країн, взаємний обмін досягненнями в технології й організації виробництва.

Однак, світова практика переконливо свідчить, що вираш від глобалізації розподіляється нерівномірно. На сучасному етапі її плодами користуються здебільшого транснаціональні компанії, для яких фінансова і торгівельна глобалізація відкриває широкий доступ на нові ринки, кваліфікованої і відносно дешевої робочої сили. Водночас чимало суб'єктів національного господарства – малі і середні підприємства, що не мають експортної орієнтації, підприємства, які мають традиційну спеціалізацію (обробна промисловість, трудові місткі низькотехнологічні виробництва), навіть ті, котрі функціонують в країнах з розвинутою ринковою економікою, потерпають від “відкритості” економіки і є прибічниками політики протекціонізму.

Орієнтація української економіки на пріоритетне обслуговування зовнішнього попиту зумовила переважання частки експорту товарів і послуг у валовому внутрішньому продукті. Вона не тільки є надмірною, а й продовжує швидко зростати. Якщо в 1998 році цей показник становив 39,0%, то у 2001 році – 57,4% [1]. Тим часом розвинені країни світу реалізують на зовнішньому ринку приблизно п'яту частину виробленої ними продукції. До того ж в українському експорті переважають сировина, матеріали та продукція проміжного споживання – понад 60%. За таких умов залежність від зовнішньоекономічних зв'язків не тільки пов'язана з можливими майбутніми ускладненнями в економіці, а й консервує наявну нераціональну структуру виробництва, перешкоджає розвитку високотехнологічних галузей.

Глобалізація передбачає, що країни стають не просто взаємозалежними з причини формування системи міжнародного інтегрованого виробництва, зростання обсягів світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, інтенсифікації руху технологічних нововведень, а й більш вразливими щодо негативно-го впливу світогосподарських зв'язків. Чимало зарубіжних та вітчизняних економістів справедливо наголошують на загостренні під впливом глобалізації проблем передовсім у соціально-трудої сфері, таких, як зростання безробіття, поглиблення розшарування між багатими і бідними, послаблення традиційних моральних критеріїв, зростання десолідаризації суспільства, тощо.

Вплив процесів глобалізації на стан ринку праці наочно простежується на прикладі нашої країни, де реальністю є зменшення попиту на національному ринку праці на спеціалістів високотехнологічних сфер, створення робочих місць, що погіршують професійну структуру зайнятості, утруднення перспектив зайнятості в галузях, які можуть і мають стати пріоритетними, зростання незатребуваності накопиченого людського капіталу.

Потенційна чи реальна загроза втрати робочих місць під впливом глобалізаційних процесів створює в суспільстві атмосферу невпевненості, негативно позначається на балансі сил між найманими працівниками і роботодавцями.

Складовою процесів глобалізації є зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки яких є суперечливими. Для країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці є зростаюча конкуренція країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких зайняте корінне населення, зниження середнього рівня оплати праці некваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили.

Для країн, що розвиваються, а також країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає зниження інтелектуального потенціалу. Глобалізація і

технічний прогрес сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній. Наприкінці ХХ ст. у світі налічувалося понад 40 млн. працівників-мігрантів, що становило близько 2% всього працездатного населення планети. Зазначена тенденція є досить актуальною для України, 5 млн. громадян якої у наш час працює за кордоном. Це становить понад 10 % чисельності населення країни.

Для сучасного етапу функціонування світової економіки характерним є підвищення впливу транснаціональних компаній (ТНК) на формування світогосподарських зв'язків і моделей економічного розвитку. Сьогодні у світі діють більше 63 тис. ТНК та понад 800 тис. філій. Нині ТНК контролюють близько 40% світових засобів виробництва та 75% світової торгівлі товарами й послугами [2]. Зазначимо, що штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться у США, що зумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Це не може не насторожувати світову громадськість, оскільки США досі не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, розроблених МОП у формі конвенцій і рекомендацій. Загалом модель соціально-трудова відносин, яка функціонує у США, не є ідеальною.

Простежується наростання технологічної могутності постіндустріальних держав. У 90-х роках на США і Канаду припадало 42,8 % світових витрат на дослідницькі розробки, тоді як Латинська Америка і Африка разом узяті забезпечували менше 1 % таких розробок. Протягом 90-х років країни-члени ОЕСР витрачали на науково-дослідні розробки в середньому біля 400 млрд. дол., з яких на США припадало 44% [3, с.20].

Процес глобалізації економіки проходить нерівномірно як по сферах діяльності і галузях, так і у просторі, по країнах і цивілізаціях. Більшого розвитку досягла фінансово-кредитна сфера, інформаційний сектор, зв'язок і промисловість. Меншого – сільське господарство, лісопереробна та видобувна промисловість, побутові послуги. Більшою мірою глобалізація охопила економіки промислово розвинутих країн, які одержують від неї найбільші вигоди. Відсталі країни та цивілізації у різній мірі беруть участь в процесі глобалізації і є в ньому об'єктом експлуатації.

У країнах з перехідною економікою глобалізація виявляється, по-перше, в екстенсивному характері розвитку і тенденціях до запозичення технологічних нововведень на Заході; по-друге, в залежності від зовнішніх інвестицій і, по-третє, у прив'язаності до експорту готової продукції.

Внаслідок посилення глобалізації, Україні, на наш погляд, необхідно розробити стратегію пристосування до світових інтеграційних процесів. Дана стратегія повинна, зокрема, включати:

1. удосконалення трудового законодавства у напрямку його наближення до міжнародних норм трудового права;
2. приведення якості підготовки робочої сили у відповідність до міжнародних вимог;
3. регулювання міграційних процесів;
4. оптимізація структури української економіки з урахуванням порівняльних переваг у міжнародній торгівлі, перш за все шляхом сприяння розвитку перспективних високотехнологічних виробництв.

Література

1. Послання Президента України до Верховної Ради, 2002р., Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році.
2. World Investment Report 2001: Promoting Linkages.- UNCTAD.-18.09.2001.-24 с.
3. В. Иноземцев. Глобализация национальных хозяйств и современный экономический кризис // Проблемы теории и практики управления. – 1999. - №3. - С. 18-23.

Петюх В. М.

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ КЛІЄНТІВ ПОСЛУГАМИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Наводяться результати проведеного вперше в Україні пілотного вивчення рівня задоволеності клієнтів послугами служби зайнятості. Проаналізовано доцільність проведення регулярних щорічних опитувань громадян, які шукають роботу, та роботодавців для визначення рівня їхньої задоволеності, іміджу служби зайнятості серед населення та виявлення резервів вдосконалення діяльності базових центрів зайнятості.

Опоненти державної служби зайнятості, які піддають критиці її діяльність, постійно стверджують, що безробітні та роботодавці цілком незадоволені якістю послуг, отримуваних ними в базових центрах зайнятості. Вивченню реальної оцінки клієнтами рівня задоволеності послугами та визначенню шляхів поліпшення на цій основі діяльності служби зайнятості було присвячено дослідження, проведене спеціалістами Державного центру зайнятості, інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості та Київського національного економічного університету в співпраці зі спеціалістами Міністерства праці США в ряді базових центрів зайнятості України.

Зазначене дослідження проводилося в Україні вперше і стало кроком до впровадження вдосконаленої системи оцінювання ефективності діяльності підрозділів служби зайнятості, основними елементами якої є оцінка ефективності за кількісними та якісними показниками, за показниками динаміки та співвідношення витрат і результатів. Досліджувана оцінка рівня задоволеності клієнтів послугами відноситься до якісної оцінки на основі кваліметричного підходу.

Методологічною основою розробки положення про оцінку рівня задоволеності клієнтів послугами служби зайнятості послужив досвід Міністерства праці США, а також вітчизняний досвід оцінки рівня задоволеності населення результатами діяльності персоналу місцевих органів державного управління, набутий вченими та практиками України: Дмитренко Г.А., Кір'ян В.А. [1], Гошко А.А. та ін. Деякі аспекти кількісної оцінки рівня задоволеності клієнтів послугами служби зайнятості розглянуто в одній із статей автора цієї статті [2].

Метою даної статті є висвітлення результатів опитування громадян, які шукають роботу, та роботодавців з метою вивчення рівня задоволеності клієнтів послугами служби зайнятості, визначення відношення громадян, що шукають роботу, та роботодавців до послуг, які вони отримують в базових центрах зайнятості, та напрямів вдосконалення діяльності підрозділів державної служби зайнятості, визначених на цій основі. Методологічних та методичних аспектів цієї науково-практичної проблеми в даній статті не може бути висвітлено через брак місця, але вони заслуговують, на наш погляд, на увагу в іншій статті.

Необхідно наголосити, що в зазначеному опитуванні не ставилося завдання порівнювати підрозділи служби зайнятості один з одним та застосовувати санкції до тих центрів зайнятості, діяльність яких була б оцінена нижче від інших. Головним завданням було вивчення можливостей та доцільності таких опитувань, а також пошук вузьких місць в діяльності центрів зайнятості.

Усього в процесі дослідження було опитано більше, ніж 4000 громадян, які шукають роботу, та біля 3000 роботодавців, що свідчить про репрезентативність даного опитування. Респондентам було запропоновано відповісти на такі запитання:

1. Наскільки загалом Ви задоволені послугами, отриманими Вами в даному центрі зайнятості?
2. Наскільки отримані Вами послуги відповідають Вашим очікуванням?
3. Уявіть собі ідеальну програму надання послуг людям, які опинилися в Ваших обставинах. Наскільки, на Вашу думку, отримані послуги відповідають цьому ідеалові?
4. Наскільки Ви задоволені культурою обслуговування незайнятого населення в даному центрі зайнятості (ввічливість, уважність, чуйність та привітність працівників центру зайнятості)?
5. Наскільки оперативно Вас обслуговували працівники центру зайнятості?
6. Наскільки задовольняє Вас рівень компетентності працівників центру зайнятості?
7. Наскільки Ви задоволені якістю та регулярністю інформації про те, як проходить пошук роботи для Вас (для громадян, які шукають роботу)? Наскільки Ви задоволені якістю підбору кандидатів на заявлені Вами вакантні місця та якістю й регулярністю інформації про те, як здійснюється підбір кандидатур на заявлені Вами вакансії (для роботодавців)?
8. Наскільки Вас задовольняє якість інформаційних та консультаційних послуг в даному центрі зайнятості?
9. Наскільки Ви задоволені відповідями на усі Ваші запитання до працівників центру зайнятості?
10. Наскільки результативними виявилися Ваші відносини з центром зайнятості?

Результати проведеного дослідження можна коротко представити в наступному вигляді:

1. Середня оцінка рівня задоволеності громадян, які шукають роботу, по м. Києву та Київській області складає відповідно 4,3 та 4,5. А загальна середня оцінка по усіх 20 центрах зайнятості складає 4,4.

2. Ми не аналізуємо, як домовилися, оцінки по вертикалі, тобто між центрами зайнятості. Звернемо тільки увагу на оцінки по горизонталі. Найнижчими виявилися оцінки на 3, 7 та 10 питання, що говорять про те, що рівень послуг центрів зайнятості ще далекий від ідеалу (3 питання), що робота з працевлаштування громадян потребує вдосконалення (7 питання) і що результативність роботи служби зайнятості, на думку громадян та роботодавців, є невисокою (10 питання).

3. Одночасно достатньо високими є оцінки на 4, 5, 6, 8 питання, які характеризують рівень культури та оперативності обслуговування, рівень компетентності працівників та якість інформаційних та консультаційних матеріалів.

На думку респондентів, виражену в їхніх письмових коментарях та усних відповідях, ситуація в центрах зайнятості щодо зазначених аспектів роботи за останні 4 роки значно покращилася, чому сприяло впровадження єдиної технології обслуговування населення (ЄТОН).

4. Середній рівень задоволеності роботодавців послугами, отриманими в ЦЗ, становить 4,3 для усієї сукупності досліджуваних центрів, 4,2 – для м. Києва, та 4,5 – для Київської області. Як бачимо, рівень задоволеності роботодавців дещо нижчий, ніж громадян, які шукають роботу. Це можна пояснити вищим рівнем кваліфікації серед роботодавців, які у зв'язку з цим висувають високий рівень вимог до послуг ЦЗ, а також тим, що вони виступають одним з основних джерел поповнення коштів Фонду загальнодержавного обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття і тому зрозумілим є їх прагнення підвищити віддачу від власних внесків.

5. Результати проведеного нами опитування свідчать про достатньо високий імідж служби зайнятості серед клієнтів, про що свідчать такі дані:

- 92,6% громадян радили б іншим громадянам звертатися до ЦЗ (негативну відповідь дали лише 7,4%), незважаючи на те, що 74,9% респондентів-громадян вже зверталися до вказаної установи;

- 88,6% роботодавців рекомендували б іншим роботодавцям звертатися до ЦЗ за послугами (негативну відповідь дали 11,4%). При чому, 79,2% роботодавців звернулися б до ЦЗ навіть, якщо це не було б обов'язком;

- 89,7% роботодавців планують звертатися за послугами до ЦЗ в подальшому (негативну відповідь дали 10,3%).

Цікавими виявилися також такі результати опитування:

1. із збільшенням рівня освіти середні оцінки громадян щодо якості послуг ЦЗ знижуються по кожному з питань анкети

2. із збільшенням трудового стажу підвищуються середні рівні оцінки задоволеності громадян за багатьма критеріями, зокрема: загального рівня задоволеності послугами, оперативності обслуговування, рівня компетентності працівників ЦЗ, рівня задоволеності якістю та регулярністю інформації про пошук роботи для громадян, якості інформаційних та консультаційних послуг в ЦЗ, рівня задоволеності відповідями на свої питання до працівників ЦЗ. Це пояснюється тим, що із зростанням трудового стажу підвищується вік громадян, що в свою чергу, як правило, пов'язано із зниженням обізнаності громадян щодо сучасних можливостей і методів роботи ЦЗ.

Закономірним є той факт, що оцінки громадян, які знімалися з обліку з працевлаштуванням за допомогою служби зайнятості виявилися вищими від оцінок громадян, які знімалися з обліку без працевлаштування.

Письмові коментарі в анкеті робили далеко не всі опитувані. Серед них більшість позитивних щодо старанності працівників служби зайнятості, щодо організації роботи в центрах зайнятості, щодо доцільності проведення такого опитування, щодо важливості служби зайнятості як соціального інституту тощо.

Важливим є той факт що респонденти бачать проблеми свого працевлаштування більше в ситуації на ринку праці, а не тільки в діяльності служби зайнятості. Цим, до речі можна пояснити високий рівень оцінок, якими респонденти оцінили рівень свого задоволення послугами центрів зайнятості, тому що вони здебільшого розуміють проблеми служби зайнятості.

В письмових коментарях респонденти наводять ряд цікавих пропозицій щодо вдосконалення роботи служби зайнятості як на рівні базового центру, так і на рівні служби зайнятості загалом. Частина з них можна використовувати в практичній діяльності.

Таким чином, результати опитування клієнтів служби зайнятості, незважаючи на наявність суттєвих проблем, притаманних сучасному ринку праці України, свідчать про значне покращання діяльності центрів зайнятості щодо виробництва та надання послуг громадянам, які шукають роботу, та роботодавцям, а також про підвищення іміджу служби зайнятості.

Загалом, можна зробити висновок про доцільність та необхідність продовження методологічних та методичних досліджень і практичної роботи з метою вивчення оцінки діяльності служби зайнятості громадянами, які шукають роботу, та роботодавцями. Значимість таких опитувань буде суттєвою, враховуючи те, що вони дозволять визначати не тільки загальний рівень задоволеності клієнтів послугами центрів зайнятості, але й виявляти резерви.

Література

1. *Дмитренко Г.А., Кирьян В.А.* Квалиметрическая оценка результирующей деятельности персонала местных органов государственного управления. – К.: МАУП, 1996. – 79 с.
2. *Петюх В.М.* Кваліметрична оцінка ефективності діяльності центрів зайнятості базового рівня споживачами соціальних послуг // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Рынок труда и занятость: Сб. науч. тр. – Т. 3 / НАН Украины. Институт экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. Ред.) и др. – Донецк, 2003. – С. 12-20.

УДК 331.101.4

Потапов В. С.

СОЦИАЛЬНО–ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

В статье рассматривается роль, значения малого бизнеса для становления развития рыночных отношений в современных условиях перехода отношений Украины к рыночному хозяйству, анализируются трудности и проблемы развития малого бизнеса на современном этапе, а также указываются возможные пути и методы их преодоления.

Современная рыночная экономика невозможна без эффективного и всеобъемлющего развития малого бизнеса, что уже давно поняли на Западе.

Поэтому не случайно, что доля малых и средних предприятий составляет здесь 70-80% от числа всех хозяйственных организаций, ими производится 50-60% валового национального продукта и предоставляется более половины новых рабочих мест.

В современных условиях перехода Украины к рынку формирование развития малого предпринимательства необходимо рассматривать как важнейший фактор создания полноценной рыночной среды. Возникновение малых предприятий означает одновременно производство товаров и услуг, необходимых обществу, организацию новых рабочих мест и сохранение уже существующих, создание новых рынков сбыта, увеличение налоговых платежей в бюджеты всех уровней, инвестиции в новые и уже действующие технологии. И рыночные преобразования уже дают определенные результаты в этом направлении.

Так число действующих малых предприятий в Украине выросла с 47,1 тыс. в 1991 году до 234 тыс. в 2002 г., или почти в 5 раз. В тоже время по количеству малых предприятий на 10 тыс. населения Украина еще отстает от других постсоциалистических государств: от России – в несколько раз, Румынии и Словении – в 10 раз, Польши, Венгрии, Чехии – в 50 раз'. На малых предприятиях страны занято сейчас около 20% трудоспособного населения, в то время как странах развитой рыночной экономики этот показатель составляет более 50%. Доля малого бизнеса в создании валового национального продукта составляет в Украине около 15% по сравнению с 50-70% в развитых странах.

Анализ цифр, характеризующих развитие малого предпринимательства в Украине свидетельствует, что этот процесс осуществляется достаточно медленно, что связано с действием целого ряда факторов. К ним в первую очередь необходимо отнести несовершенство налоговой системы, трудности с получением кредитов, давления со стороны органов местной власти. В этом же направлении действуют и низкий уровень платежеспособности населения, вызванный общей ситуацией системного кризиса в стране.

Особенно неблагоприятным в этом отношении является отсутствие хорошо продуманной государственной политики развития и поддержки малого бизнеса и соответствующей законодательной базы, которые предусматривали бы прежде всего создание благоприятных условий для развития малых предприятий, совершенствования финансово-кредитной поддержки, информационное и кадровое обеспечение малого бизнеса.

Несмотря на ряд принятых в последнее время высшими органами государственной власти нормативных документов, развитие малого бизнеса осуществляется в Украине в неблагоприятной обстановке, существует множество проблем, которые необходимо решать на разных уровнях.

Поэтому для дальнейшего становления и развития малого бизнеса необходимо осуществлять более последовательную, чем раньше политику его государственной поддержки.

В этой связи жизненно важным является создание развитой сети финансово-кредитных организаций, страховых фирм, инвестиционных и страховых фондов, развитие и внедрение системы стимулирования коммерческих банков, которые могли бы давать льготные кредиты малым предприятиям. Необходимо активизировать деятельность Украинского фонда поддержки предпринимательства, способствовать развитию рыночных фондов для оказания финансовой помощи субъектам малого предпринимательства.

Финансовое обеспечение развития малого бизнеса может также осуществляться за счет средств государственного и местного бюджетов, внебюджетных фондов, частных отечественных и иностранных инвесторов. Кроме того, для финансирования субъектов малого предпринимательства государственным структурам уместно было бы поставить вопрос о возможности получения средств Мирового банка, Европейского банка реконструкции и развития, других международных финансовых организаций.

В условиях создания многоукладной экономической системы формирование и развитие малого бизнеса во всех сферах хозяйствования следует рассматривать как важнейший фактор формирования полноценной рыночной среды. На основе этого каждый предприниматель малого бизнеса сможет производить товары и услуги, необходимые обществу, организовывать новые рабочие места и сохранять действующие, создавать новые рынки сбыта, платить налоги, инвестировать новые технологии. Совершенно очевидно, что главным критериальным признаком социальной направленности смены форм собственности является максимальное обеспечение условий и возможностей для всех граждан страны дееспособного возраста создавать для себя рабочие места. Другими словами, развитие малого предпринимательства превращается в важнейший фактор разрешения этой социальной проблемы в процессе перехода от плановой, централизованной экономики к рыночным отношениям.

Важной функцией малого бизнеса является также смягчение социальной напряжённости и демократизация рыночных отношений, так как малое предпринимательство способствует формированию среднего класса общества, ослаблению имущественной дифференциации, расширению социальной базы рыночных преобразований. В тоже время в современных условиях развитие малого бизнеса идёт крайне медленно. Создание новых предприятий сталкивается с рядом трудностей, значительная часть вновь созданных предприятий не может начать нормальную деятельность через отсутствие достаточного уставного капитала, сырья и материалов, собственных площадей и оборудования, практических навыков и деловитости в осуществлении бизнеса. Следовательно, государственная программа по развитию малого предпринимательства должна предусматривать создание благоприятных ма-

териальных условий, предусматривающих разработку и внедрение механизма передачи малым предприятиям производственных площадей и мощностей, в том числе и тех, что освобождаются в процессе ликвидации и реорганизации предприятий-банкротов. Важно также разрабатывать механизм передачи малым предприятиям на льготных условиях технологий и оборудования, необходимых для осуществления бизнеса, расширить сферу предоставления работ и поставок для государственных нужд и способствовать их обеспечению материально-техническим и прочими ресурсами со стороны государственных органов.

Особое значение в современных условиях приобретает формирование соответствующей законодательной базы развития малого предпринимательства, которая предусматривала бы прежде всего установление правовых гарантий для обеспечения свободы предпринимательства и защиту частной собственности, разработку эффективных законодательно-нормативных актов, направленных на стимулирование малого бизнеса.

Литература

1. *Богиня Д.П. и др.* Социально-экономический механизм регулирования рынка труда и заработной платы. Институт экономики НАНУ – Киев, 2001. - 300 с.
2. Статистичний бюлетень за 2002 р. Держкомстат України - К., 2003. - 188 с.

УДК 330.46+004.032.26

Рамазанов С. К., Дубинина Т. В., Крупский К. Л.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ВРЕМЕННЫХ РЯДОВ ОПТИМИЗИРОВАННОЙ НЕЙРОННОЙ СЕТЬЮ

Нейронные сети, используемые для прогнозирования временных рядов, часто имеют избыточные нейроны в слое и лишние слои в сети. Для оптимизации архитектуры сети был использован генетический алгоритм и создан программный продукт Forecast, позволяющий выполнять прогнозирование временных рядов.

Существуют различные методы прогнозирования. В общем случае их можно разделить на качественные и количественные, в зависимости от того, какие математические методы используются.

Качественные процедуры производят субъективную оценку, основанную на мнении экспертов. Обычно, это формальная процедура для получения обобщённого предсказания, на основе обобщения мнения экспертов. Эти процедуры основываются на опросах, тестах, оценке эффективности продаж и исторических данных, но процесс, с помощью которого получается прогноз, остаётся субъективным.

С другой стороны, количественные процедуры прогнозирования явно объявляют, каким образом получен прогноз. Чётко видна логика, понятны математические операции. Эти методы производят исследование исторических данных для того, чтобы определить глубинный процесс, генерирующий переменную, и, предложив, что процесс стабилен, использовать знания о нём для того, чтобы экстраполировать процесс в будущем. К количественным процедурам прогнозирования относятся методы, основанные на статистическом анализе, анализе временных последовательностей, байесовском прогнозировании, наборе фрактальных методов, нейронных сетях и др.

Практически, прогнозирующие системы часто используют комбинацию количественных и качественных методов. Количественные методы используются для последовательного анализа исторических данных и формирова-

ния прогноза. Это придаёт системе объективность и позволяет эффективно организовать обработку исторических данных. Данные прогноза далее становятся входными данными для субъективной оценки опытными менеджерами, которые могут в соответствии с их взглядами на информацию и их восприятием будущего принимать стратегические решения.

Нейронные сети способны извлекать скрытые закономерности из потока данных. Если между входными и выходными данными существует какая-то связь, пусть даже не обнаруживаемая традиционными методами, нейронная сеть способна автоматически настроиться на неё. С помощью нейронной сети можно найти решение, не зная правил, а имея несколько примеров.

На данный момент существует большое количество систем прогнозирования.

Например, в [10] рассмотрено решение проблемы моделирования сложных экономических систем на основе Метода Группового Учёта Аргументов (МГУА). Там же описаны примеры применения МГУА для долгосрочного прогнозирования характеристик биржевого рынка, самоорганизационного моделирования для прогнозирования портфеля акций, прогнозирования показателей украинской макроэкономики. Алгоритм МГУА был использован для синтеза модели экономики хлебокомбината № 3 г. Луганска [14].

В [3] представлен пример прогнозирования климатических характеристик и лесорастительных свойств ландшафтных зон. С помощью нейросетевой транспонированной линейной регрессии, нейросетевой нелинейной регрессии и нейросетевых классификаторов решены задачи прогнозирования неизвестных значений климатических параметров, классификации ландшафтных зон и глобального моделирования последствий изменения климата на основе таблицы данных, собранных с метеостанций Сибири и Дальнего Востока.

Кроме того, описаны результаты применения нейросетевых методов обработки информации для решения вышеназванных задач. Задачи решаются достаточно эффективно и результаты их решения могут быть использованы в дальнейшем. Очень просто выглядит возможность моделирования глобального изменения климата и оценки последствий этого изменения.

В [4] описывается решение задачи моделирования и прогнозирования системы взаимоотношений в группе на основе состояния и поведения исследуемых. Показано, что искусственная нейронная сеть позволяет с удовлетворительной точностью предсказать отношения типа «человек-человек» и «человек-группа», а также может служить вспомогательным механизмом при разработке психологических методик.

Развивая объективно-ориентированный подход в моделировании нейронных сетей, в [6 - 9] подробно рассмотрены основные положения по теории нейронных сетей, алгоритмы обучения без учителя и обратного распространения ошибки в многослойных сетях и предложена библиотека классов для программной реализации сетей на языке C++.

Однако во всех вышеназванных работах рассматривались либо конкретные примеры применения нейронных сетей (прогнозирование лесорастительных свойств и климатических характеристик, прогнозирование взаимоотношений [3, 4]), либо же общие положения по теории нейронных сетей и их программная реализация [6 - 9].

Стремясь сохранить возможность применения нейронных сетей в различных областях и, вместе с тем, направленность исключительно на прогнозирование временных рядов, в среде Borland C++Builder 5 был создан программный продукт Forecast (см. рис. 1), в котором используется генетический алгоритм синтеза архитектуры многослойной сети прямого распространения, определяемый числом слоёв и числом нейронов в слое. Чаще всего генетический алгоритм используется для обучения нейронных сетей [11, 12].

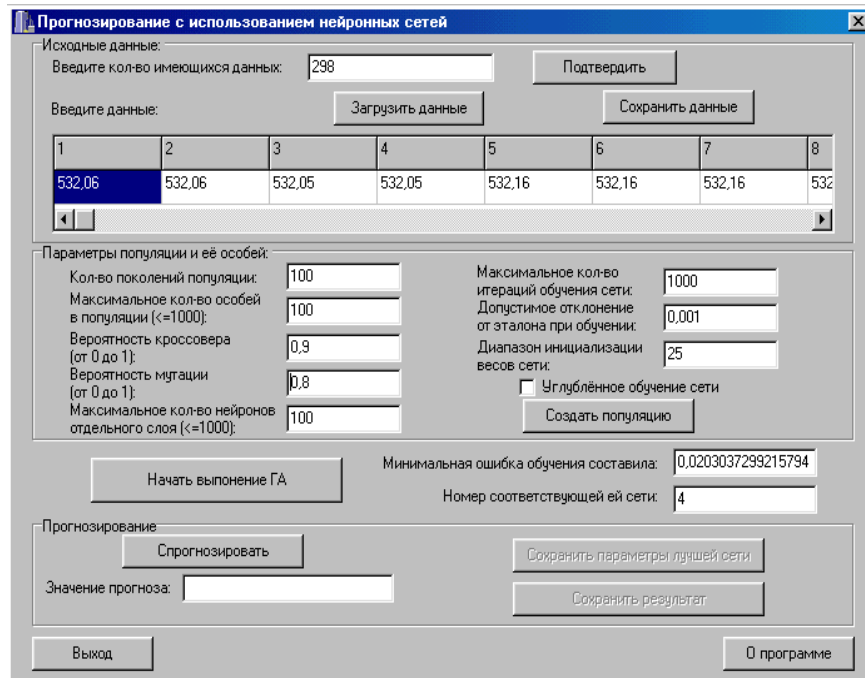


Рис. 1. Интерфейс программы Forecast

Процесс поиска оптимальной конфигурации сети разбивается на два этапа:

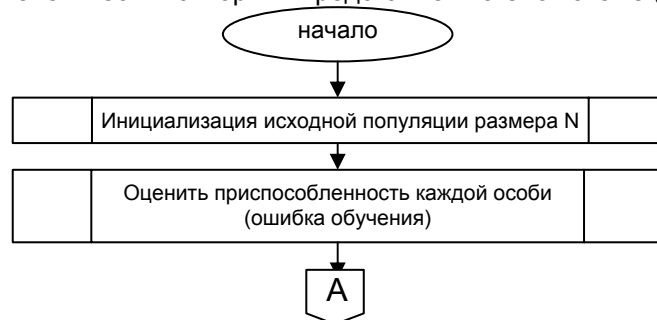
1. с помощью генетического алгоритма осуществляется оптимизация параметров сети (слои, нейроны);
2. обучение сети с помощью алгоритма обратного распространения ошибки для поиска значений связей между нейронами.

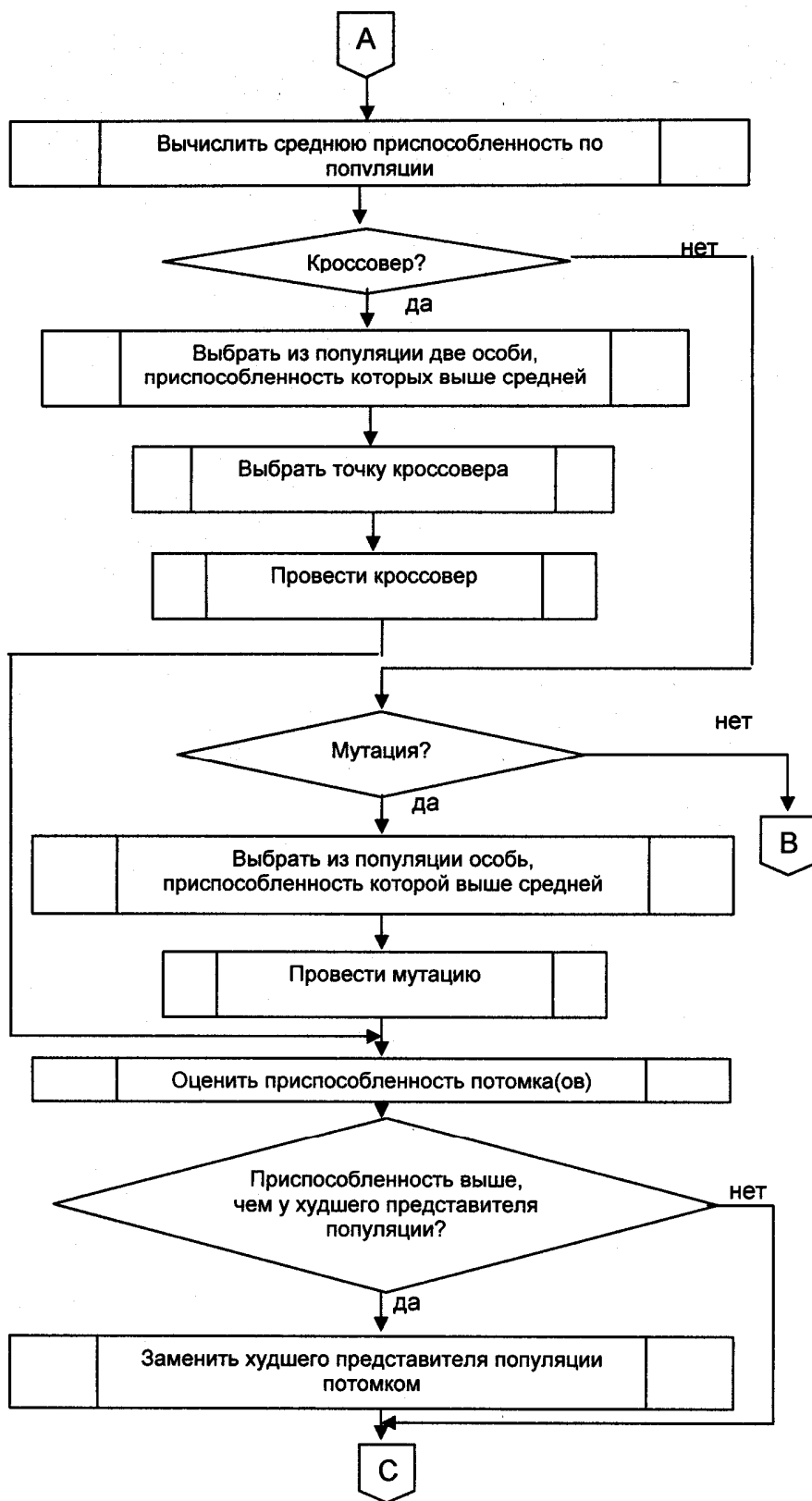
Для первого этапа целевая функция задаётся из множества примеров и представляет собой максимальное относительное отклонение от эталонного значения. Цель применения эволюционной парадигмы – минимизация функции:

$$C = \max_{j=1}^k \frac{(y'_{ij} - y_{ij})}{y_{ij}},$$

где k – количество примеров, y_{ij} – значение i -го выхода нейронной сети для j -го примера.

Сам же генетический алгоритм представлен на блок-схеме (рис. 2):





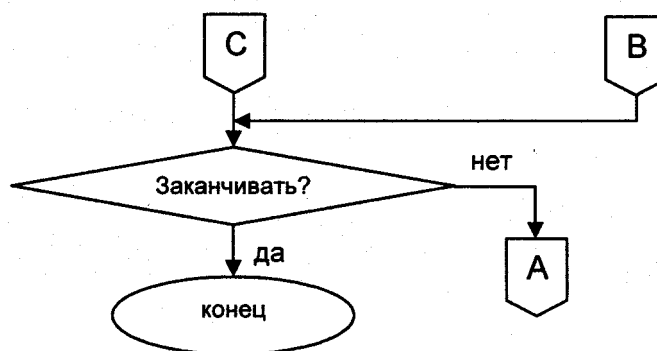


Рис. 2. Блок-схема процедуры оптимизации архитектуры нейронной сети.

На втором этапе при помощи алгоритма обратного распространения ошибки осуществляется поиск значений весовых коэффициентов между нейронами. Общая форма алгоритма обучения описана в работах [1, 8].

Исходя из описания общей формы, был разработан компонент обучения сети, структура которого изображена на блок-схеме (рис. 3):

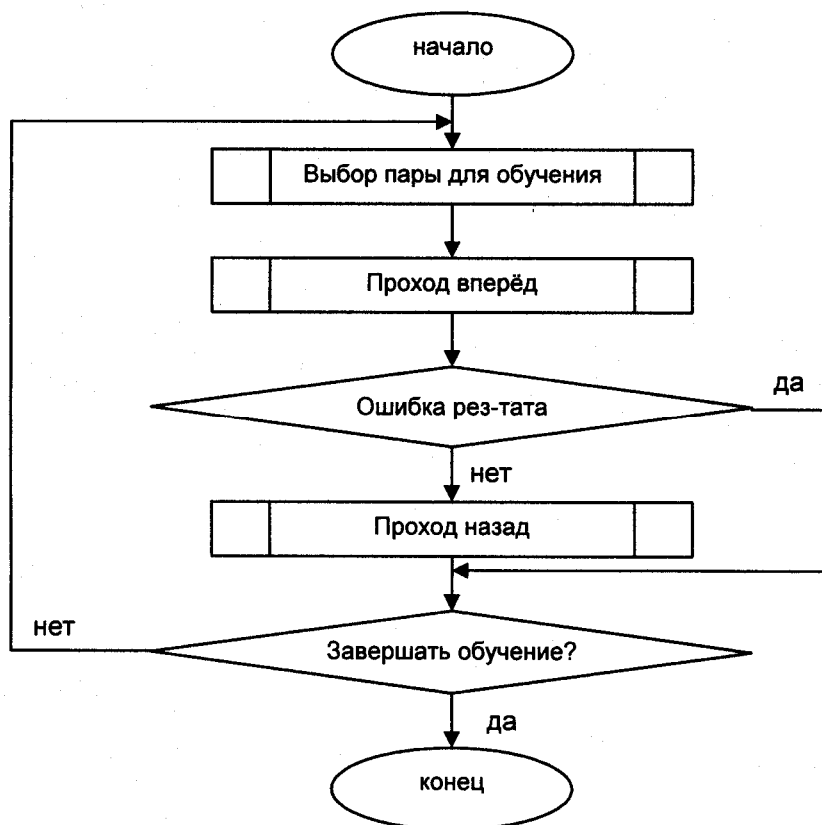


Рис. 3. Блок-схема компонента обучения нейронной сети.

В качестве исходных данных взят следующий временной ряд: 1,87 2,09 48,86 7,71 1,389 50,1 17,2 3,63 47,1 18 3,12 46,9 23,75. Необходимо предсказать значение 4,47.



Рис. 4. График прогнозируемого временного ряда

Используя программу, реализующую не оптимизированную многослойную нейронную сеть с обратным распространением ошибки, был исследован указанный временной ряд и получены результаты.

Структура сети:

1. Количество слоёв: 3.
2. Количество нейронов по слоям: 1–2–1.
3. Максимальное количество итераций: 1000.
4. Допустимое отклонение: 0,001.
5. Диапазон инициализации весов: 25.
6. Углублённое обучение: нет.

После обучения получен следующий результат:

- Ошибка обучения: 14,15757%;
- Прогноз значения величины на следующий шаг: 3,6307466.
- Отклонение прогноза от действительности: 0,839253397 (т. е. 18,7752437%).

Такой результат авторы посчитали не удовлетворительным и выполнили оптимизацию нейронной сети генетическим алгоритмом. В итоге была создана программа Forecast для прогнозирования временных рядов. Были получены следующие результаты.

Исходные параметры:

1. Количество поколений популяции: 2000.
2. Максимальное количество особей в популяции: 100.
3. Количество слоёв: 4.
4. Количество нейронов по слоям: 2–3–1–1.
5. Вероятность кроссовера: 0,8.
6. Вероятность мутации: 0,9.
7. Максимальное количество нейронов отдельного слоя: 15.
8. Максимальное количество итераций обучения сети: 1000.
9. Допустимое отклонение при обучении: 0,01.
10. Диапазон инициализации весов сети: 10.

После создания исходной популяции было получено прогнозное значение 3,63078.

Выполнив оптимизацию параметров нейронной сети при помощи генетического алгоритма, получили прогнозное значение равное 4,39057. Данный результат отклоняется от действительного значения на 1,777%, т. е. в результате выполнения ГА получено улучшения прогноза на 19,9982437%.

Принятие стратегических решений является важнейшим моментом в жизненном цикле предприятия. Получение же более точного прогноза временного ряда способствует лучшему формированию цели предприятия и, как следствие, принятию лучшего стратегического решения. Использование данного программного продукта в качестве интеллектуальной компоненты в системе поддержки принятия стратегических решений позволит выйти на качественно новый уровень управления экономикой предприятия.

Литература

1. Уоссермен Ф. Нейрокомпьютерная техника: Теория и практика. - М.: Мир, 1992.
2. Горбань А.Н., Сенашова М.Ю. Погрешности нейронных сетей. Вычисление погрешностей весов синапсов // Методы нейроинформатики. – Красноярск: Издательство КГТУ, 1998.
3. Горбань А.Н., Царегородов В.Г., Погребная Н.А. Нейросетевые методы обработки информации в задачах прогноза климатических характеристик и лесорастительных свойств ландшафтных зон // Методы нейроинформатики. – Красноярск: Издательство КГТУ, 1998.
4. Горбань А.Н., Доррер М.Г. Интуитивное предсказание нейросетями взаимоотношений в группе // Методы нейроинформатики. – Красноярск: Издательство КГТУ, 1998.
5. Горбань А.Н., Жуков Л.А. Использование нейросетевых технологий для проведения учебно-исследовательских работ // Методы нейроинформатики. – Красноярск: Издательство КГТУ, 1998.
6. Короткий С. Нейронные сети: обучение без учителя.
7. Короткий С. Нейронные сети Хопфилда и Хэмминга.
8. Короткий С. Нейронные сети: алгоритм обратного распространения.
9. Короткий С. Нейронные сети: Основные положения.
10. Індуктивні методи прогнозування та аналізу складних економічних систем / Івахненко О. Г. Кібернетичний Центр НАН України / Національний Інститут Стратегічних Досліджень.
11. Божич В. И., Лебедев О. Б., Шницер Ю. Л. Разработка генетического алгоритма обучения нейронных сетей.
12. Вороновский Г.К., Махотило К.В., Петрашев С.Н., Сергеев С.А. Генетические алгоритмы, искусственные нейронные сети и проблемы виртуальной реальности. – Харьков: Основа, 1997.–112 с.
13. Прогнозирование временных последовательностей на основе аппарата нейронных сетей. – Крупский К. Л. (Руководитель Дубинина Т. В.), доклад на студенческой конференции 2003 г.
14. Дубинина Т.В. Синтез модели экономики предприятия с помощью алгоритма МГУА // Вісник СНУ – Луганськ: Видавництво СНУ ім. В. Даля, 2003. - № 7(65). - С. 138-143.

УДК 35.075

Рамазанов С. К., Рязанцева Н. А.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНОВ ВЛАСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ

Рассмотрены вопросы необходимости поддержки частного бизнеса в регионах, проведен анализ влияния предпринимательской деятельности на социальную среду региона.

Необходимость обеспечения достойной жизни народа на основе развития и повышения эффективности хозяйственного комплекса требуют новых,

научно-обоснованных концептуальных подходов к координации функций центральных и региональных органов власти. До настоящего периода особенностью проводимых социально-политических и социально-экономических преобразований на Украине, являлось принятие решений на уровне центральных органов, тогда как регионы не имели необходимых условий для проявления должной инициативы в реализации полных возможностей развития территорий, использовании их особенностей и преимуществ. Это стало одной из основных причин длительного экономического кризиса, интенсивного спада производства и обусловленных этим негативных социальных последствий [4].

Для устранения такой ситуации необходимо переходить к осуществлению четкой социально-ориентированной региональной политики, которая бы оптимально сочетала интересы государства и отдельных регионов, всех слоев населения, создавала в полном объеме необходимые правовые и экономические условия для развития территорий, рационального и эффективного использования природного и производственного потенциала. Это возможно выполнить с помощью программных методов и моделей управления социально-экономическими процессами.

Провозгласив передачу многих социальных функций из центра в регионы, государство не обеспечило для этого необходимой законодательной базы, не определило достаточно четко источники средств для их практической реализации, поэтому сам процесс становления региона заторможен. Ввиду отсутствия обратной связи между принимаемыми законами и результатами их практического использования возникает проблема анализа правильности принятия тех или иных законодательных актов, их адекватности реальным процессам, протекающим в обществе, экономике, политике и т.д.. Как следствие, появляется необходимость в аналитических системах оценки принимаемых решений, в создании таких программных комплексов, которые на основе современных методов анализа могли бы проследить адекватность принимаемых законов и сложившейся ситуации как в регионах, так и в государстве в целом. Ведь сильные регионы это сильное государство, и одним из пунктов плана развития региона должен стоять пункт о развитии предпринимательства.

Вообще, вопрос не должен стоять так: «Надо ли поддерживать предпринимательство?», здесь ответ очевиден – «Надо». Практика поддержки предпринимательства оказалась состоятельной во всех развитых странах. Весь вопрос состоит в том, чтобы правильно это делать

Роль органов власти в развитии предпринимательства очень велика, поэтому должна существовать обязательно обратная связь, посредством которой можно судить о правильности и целесообразности принятия тех или иных законодательных актов. Необходимо разработать методику анализа, позволяющую проследить динамику изменения социально-экономических показателей региона в зависимости от деятельности предпринимательских структур (частных предприятий малого и среднего типа), дать качественную оценку социально-экономического состояния области.

Основные факторы социальной среды региона представлены на рис. 1 [5]. Каждый фактор носит собирательный характер. Так, например, реальные доходы населения состоят из оплаты труда, пенсий, пособий, стипендий, дивидендов и т.п.; аналогично, преступность бывает экономической, административной уголовной и т.д. Изменение одного фактора с неизбежностью влечет за собой изменение другого фактора и всей системе в целом. В жизни, мы далеко не всегда можем предсказать, какие изменения могут произойти, например, на предприятии, если зарплата будет постоянно увеличиваться. Не приведет ли это к тому, что люди вообще перестанут работать. И таких

задач может быть бесконечное множество, ведь деятельность многих предпринимательских структур выходит за рамки чисто экономических задач, т.к. они принимают участие в решении социальных проблем общества, жертвуют свои средства на развитие культуры, образования, здравоохранения, охрану окружающей среды и т.д. Именно поэтому, социальный фактор приобретает такую весомую значимость.



Рис. 1. Факторы социальной среды

Попробуем провести анализ влияния предпринимательской деятельности на социальные и экономические процессы, протекающие в регионе.

Как мы убедились, социальная среда региона - сложная система и не может описываться всего лишь одним каким-либо фактором. Ее состояние описано множеством факторов, и нельзя определить качественное состояние социальной среды по конкретным значениям отдельных показателей. Можно ли утверждать, что ситуация улучшилась по сравнению с прошлым периодом, потому что увеличилось, например, количество предприятий, или увеличилось число занятых? На самом деле механическое сравнение показателей за прошлый и текущий периоды здесь не подходит. Количество предприятий увеличилось, но это вовсе не означает, что они эффективно работают, ведь они могут укрупнять теневой сектор. Занятость увеличилась, но может она и должна была увеличиться, но в еще больших объемах, либо, может быть, она увеличилась не за счет новых предприятий и рост вновь созданных предприятий не оказывает воздействие на занятость. Поэтому, для анализа необходима методика, позволяющая оценить качественное состояние сложной системы по количественным изменениям разнородных показателей.

Суть предлагаемого метода в данной работе следующая. Определяется так называемая нормативная система показателей, описывающая социально-экономическое состояние региона. Показатели разбиваются на две группы:

- входные, которые являются исходными для анализируемой системы,
- замыкающие, которые характеризуют конечный результат деятельности системы.

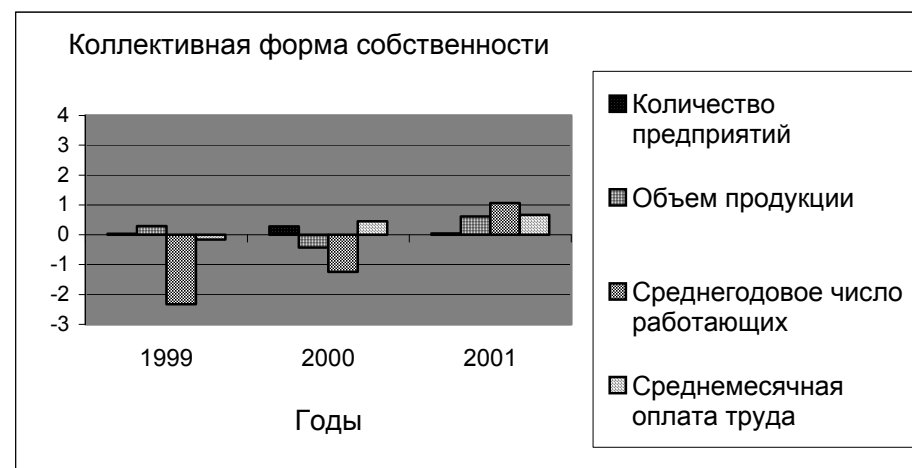
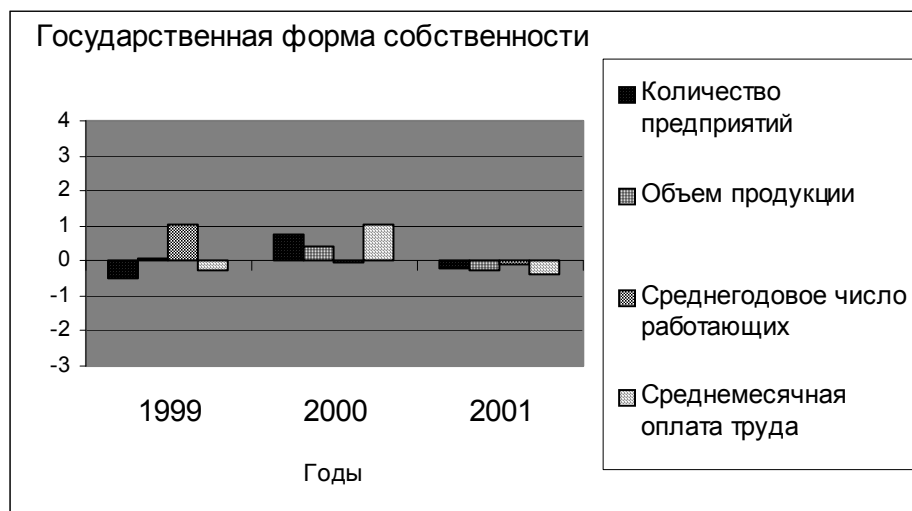
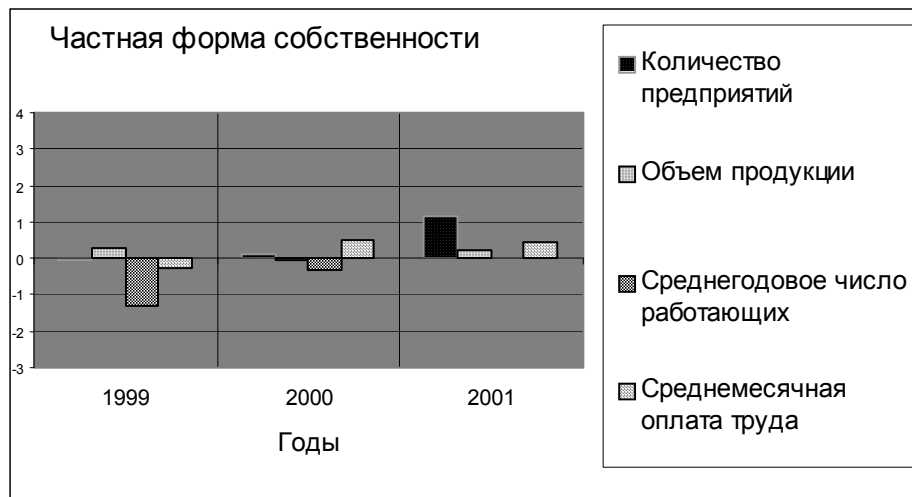
В каждой группе факторы ранжируются по уровню значимости. Затем проводится нормирование показателей для их сопоставимости и расчет ско-

ростей и ускорений показателей. По ускорениям проводится анализ. Модель нормативного функционирования системы в агрегированном виде должна удовлетворять следующему соотношению: $R2 > R1$, где $R1$ и $R2$ – скорости изменения соответственно входных и замыкающих показателей [3]. Если данное соотношение не выполняется, то это свидетельствует об экстенсивном развитии региона, т.е. только за счет внешних дополнительных источников в виде различных инвестиций, причем неэффективного их использования.

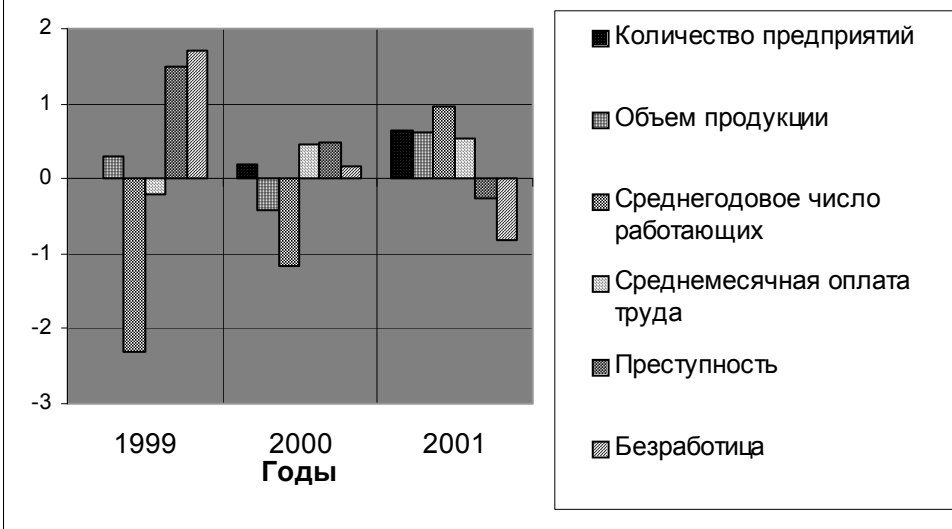
Апробация данной методики была проведена на примере Луганской области. В качестве входных показателей, характеризующих предпринимательскую деятельность в регионе, были взяты следующие: количество предприятий разных форм собственности, соответствующие им объемы продукции. В качестве выходных социально-экономических показателей взяты: среднее годовое число работающих, среднемесячная оплата труда, преступность, безработица [2]. Исходные данные представлены ниже в таблице.

| Годы | Формы собственности | Количество предприятий ед. | Объем продукции млн. грн. | Среднегодовое число работающих тыс. чел. | Среднемесячная оплата труда грн. | Преступность | Безработица |
|------|----------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|--------------|-------------|
| 1997 | Частная | 7659 | 0,5 | 53,5 | 155 | | |
| | Государственная | 2073 | 4460 | 653,1 | 165 | | |
| | Коллективная | 14025 | 3754 | 375,6 | 160 | | |
| | Частная+коллективная | 21684 | 3754,5 | 429,1 | 157,5 | 41718 | 48567 |
| 1998 | Частная | 8213 | 4,2 | 74,8 | 180 | | |
| | Государственная | 2056 | 3920 | 553 | 184 | | |
| | Коллективная | 14760 | 4235,2 | 545,5 | 179,6 | | |
| | Частная+коллективная | 22973 | 4239,4 | 620,3 | 179,8 | 40268 | 42951 |
| 1999 | Частная | 8712 | 10,8 | 80,2 | 192,3 | | |
| | Государственная | 2024 | 3423,2 | 528,1 | 190 | | |
| | Коллективная | 15547 | 5003,5 | 546,3 | 190,8 | | |
| | Частная+коллективная | 24259 | 5014,3 | 626,5 | 191,55 | 39958 | 42568 |
| 2000 | Частная | 9422 | 17,1 | 81,8 | 230,2 | | |
| | Государственная | 2015 | 3199,4 | 498,3 | 249 | | |
| | Коллективная | 16796 | 5349,6 | 457,2 | 226,3 | | |
| | Частная+коллективная | 26218 | 5366,7 | 539 | 228,25 | 40021 | 42668 |
| 2001 | Частная | 12220 | 25,4 | 83,2 | 290,5 | | |
| | Государственная | 2000 | 2783,2 | 462,3 | 288 | | |
| | Коллективная | 18123 | 6298 | 445,3 | 298,2 | | |
| | Частная+коллективная | 30343 | 6323,4 | 528,5 | 294,35 | 39877 | 40256 |

Результаты расчетов представлены в виде итоговых диаграмм. На диаграммах отображены значения ускорений экономических показателей для разных форм собственности.



Влияние предпринимательской деятельности на социальную среду региона



Проведем анализ полученных диаграмм.

На первом рисунке отображена диаграмма влияния частной формы собственности на социально-экономическую среду региона: наблюдается рост количества предприятий, положительные сдвиги в оплате труда и занятости. Однако объемы производства находятся на низком уровне, что может свидетельствовать о развитии «теневого сектора».

На втором рисунке – диаграмма влияния государственной формы собственности. Здесь наблюдается нестабильность в ускорениях показателя количества предприятий. Объемы продукции незначительные. Также можно заметить резкое сокращение занятости. Это можно объяснить резким сокращением предприятий в государственном секторе. Оплата труда изменяется скачкообразно, по-видимому, связана с изменениями в законодательстве.

На третьем рисунке представлена диаграмма влияния коллективной формы собственности. Здесь наблюдается значительный рост занятости. Как правило, данная форма собственности образуется путем реорганизации крупных государственных предприятий и после этого уволенные ранее работники возвращаются на вновь созданные рабочие места. Этим и объясняется рост занятости и объемов продукции при незначительном увеличении количества предприятий данной формы собственности. Рост заработной платы также можно отнести к фактору реорганизации.

Теперь, что касается анализа итоговой диаграммы влияния предпринимательской деятельности на социальную среду региона представленной на четвертом рисунке. В качестве показателя, характеризующего предпринимательскую деятельность, мы взяли количество предприятий с разбивкой по формам собственности (ввиду того, что предпринимательством, в основном, занимаются именно частная и коллективная формы), и объемы продукции. На диаграмме отображена частная и коллективная формы собственности вместе, так как львиную долю предпринимательства занимают именно они. В данном случае у нас происходят изменения в положительную сторону. Наблюдается постоянное ускорение показателя количества предприятий. Насколько это хорошо мы это сейчас и выясним.

Начнем с объема продукции. По сравнению с 2000 годом объемы продукции уменьшились, хотя наблюдается увеличение количества предприятий. Объясняется это тем, что вновь созданные предприятия не набрали «обороты», а предприятия, которые держали объем продукции на высшем уровне, по - видимому, прекратили свое существование. В подтверждение сказанного, обратите внимание на эти же показатели в 2001 году. Количество предприятий увеличилось и соответственно выросли объемы продукции. Но могло быть и такое, что вновь созданные предприятия фиктивны и они будут укрупнять «теневой сектор», или предприятия занимаются торгово-посреднической деятельностью. Теперь проследим число работающих. Здесь динамика прослеживается четко: с ростом предприятий увеличивается число на них (по-видимому) работающих. То же самое можно сказать и о среднемесячной оплате труда: динамика ускорения соблюдается и в данном случае за исключением одного но. В 2000-2001 годах зарплата изменилась незначительно, но в большую сторону. Возможно, с увеличением заработной платы в частном бизнесе, люди стали искать работу в частных формах собственности, что возможно так же стимулировало увеличения показателя числа работающих.

Что касается преступности и безработицы. Резкое увеличение преступности в 1999 году можно объяснить (применительно к нашему анализу) высоким уровнем безработицы в этом же году. Тот факт, что преступность напрямую связана с уровнем безработицы не подвергается сомнению. По данным Луганского управления статистики за 2000 год было выявлено 11,3 тыс. особ, которые совершили преступления в возрасте 14-29 лет. Из них 66,5% на момент совершения преступления не учились и не работали. И, стоит отметить, что с ростом количества предприятий, с увеличением числа работающих снижается уровень безработицы и преступности, т. е. снимается социальная напряженность в обществе, а это как следствие улучшает социальную среду региона.

Анализ развития частного бизнеса в Луганской области еще раз подтвердил его положительное влияние на экономическую и социальную среду региона. Чтобы это влияние было благотворным, необходимы условия для развития предпринимательской деятельности, а именно: эффективная законодательная база, государственная поддержка в виде инвестиций и налоговых льгот и др. Предложенная методика позволит проследить обратную связь между региональной политикой в области развития предпринимательства и изменениями в социально-экономическом состоянии области, позволит оценить насколько эффективны мероприятия, проводимые в поддержку частного бизнеса.

Литература

1. Попов В.М., Солодков В.П., Топилин В.М. Системный анализ в управлении социально-экономическими процессами. - Ростов на Дону, 1998. -241 с.
2. Статистические исследования социально-экономического развития Луганской области за 1999 год. - Луганск, 2000.
3. Сыроежин И.М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества. - М.: Экономика, 1980. – 192 с.
4. Чумаченко Н.Г. «Совершенствование управления экономикой региона». - К.: Наукова думка, 1981.
5. Чумаченко Н.Г. «Управление экономическим и социальным развитием области» в 2-х томах. - К.: Наукова думка, 1981.

Руфан В. Г.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В статье рассмотрены: основная цель аттестации, механизм ее совершенствования, способы укрепления положительных результатов. Обоснована необходимость уделения особого внимания развитию системы поведения, реакций поведения на некоторые факторы повышения эффективности аттестации.

Аттестация относится, вероятно, к числу наиболее задействованных способов оценки работников в Украине, России и в других странах с экономикой переходного периода. Тем не менее, изучение практического аспекта аттестационного процесса дает достаточно солидные основания полагать, что есть широкое поле деятельности для совершенствования. Не стали редкостью случаи, когда определенная часть персонала имеет смутное представление о существе аттестации, ее главной цели. Есть работники, которые относят аттестацию к разряду явлений, характеризующихся скорее негативно, нежели позитивно, по причине ее плохой организации или по другим причинам отрицательно свойства. Аттестация может быть плохо продуманной и организованной сумбурно. Не относятся к числу исключений из правил и факторы, когда затрачены весомые средства, усилия, время на аттестацию, трудовой коллектив ожидал желаемых перемен, но все и все осталось на своих позициях, неизменным. Более того, усилилось недоверие к переменам, даже открытое неприятие их, и к организаторам отношение стало более напряженным. Следовательно, необходимо постоянно изучать опыт накопленный в этой части конкурентоспособными фирмами, предприятиями, грамотно, эффективно использовать его, добавляя собственные достижения.

Начнем с целей проведения аттестации. Их выявленное исследованное и описанное число превысило два десятка. Некоторые из целей, входящих в приведенное количество, слабо согласуются между собой, противоречат друг другу или могут осуществляться только в рамках принципиально различных типов оценки. Значит необходимо оставить цели, обозначенные четко, ясные для восприятия, внутренне непротиворечивые, сконцентрироваться на их достижении. Освобождение от некоторых систем оценки персонала, использующих слабо поддающиеся качественной и количественной определенности признаки работников, например, преданность, честность, избавляет оценщиков от массы погрешностей и ошибок. Такого вида качества работников, подвергающиеся оцениванию могут очень слабо зависеть от содержания, характера выполняемой работы и быть к последней безразличными, не имеющим никакого отношения. Освобождение от обозначенных критериев оценки имеет своим итогом сосредоточение внимания на системах направленных на оценку результатов деятельности.

Аттестация на базе системы оценивания результатов деятельности сосредоточена главным образом на:

- определении основной направленности выполняемой работы;
- формулировании главных задач, которые необходимо решить, чтобы достичь поставленную цель;
- достижении соглашений, относительно норм выработки, которые требуются достичь в ходе выполнения данных целей;

- установление механизма контроля, необходимого для отслеживания достигаемых результатов;

- определение краткосрочных целей и оперативных планов, дабы облегчить работникам результативнее достичь требуемых норм выработки.

Исходя из реально достигнутых целей, осуществляется анализ аттестации положительного и отрицательного свойства. В случае невыполнения норм выработки выясняются причины, заключенные в самом работнике, в администрации, других структурах внутри предприятия и вне его. Полученные ответы служат основанием выработки способов улучшения деятельности, усиления позитивных результатов, в перспективе. Затем проводится работа по реализации разработанных мероприятий: инструктаж, обучение, использование нового, более эффективного в механизме хозяйственной деятельности.

Управление развитием персонала, ориентированного на индивидуума, сосредоточение усилий главным образом на итогах трудовой деятельности приносит позитивные результаты, хотя и сталкивается с некоторыми весьма солидными трудностями и даже с неразрешимыми объективно проблемами. Отсюда следует необходимость обратить самое пристальное внимание на развитие поведенческих реакций, систем поведения. В данном случае становится возможным получение положительного результата, даже если он с большим трудом выражается в цифрах или достижение его потребует длительного периода времени. Происходит это потому, что оценивание происходит на основании факторов, находящихся под контролем работника, управляемых им. Тогда определяются главные задачи, подлежащие обязательно решению, иначе сформированные программы достижения каких либо целей окажутся под угрозой срыва. Чтобы этого не произошло, чтобы поставленные основные задачи эффективно решались, они желательны должны состоять из следующих элементов:

- четкого выявления потребностей клиентов;
- наличия инноваций;
- контроля за деятельностью непосредственных исполнителей;
- отслеживания процессов развития персонала, занятого решением основных задач;
- обнаружения особых проблем и своевременной, адекватной реакции на них.

Разумеется, придать количественную определенность обозначенным элементам сложно. Однако это обстоятельство не может быть поводом для отказа решать ее каким либо образом. Например, определить такую шкалу поведения работников, которая имеет широкий диапазон: от максимально возможного до минимально желаемого. Равным образом, возможно, определить на отмеченной шкале поведение отдельного работника. Критерием на ней, допустим, может являться на одном полюсе интенсивное использование прогрессивных идей в процессе разработки новых программ, стремление самому разрабатывать новации и продвигать их в сферу практического использования. На другом полюсе – прямо противоположное отношение и действия: стремление сохранять устаревшее в работе, неприятие новшеств и т.п.

Чтобы, ориентация основного внимания на поведенческие реакции, была эффективной она должна содержать в себе следующее:

- четко сформулированные цели;
- позитивное отношение аттестующих к шкале оценки;
- факторы оценки, на которых базируется шкала, можно наблюдать во время трудовой деятельности аттестуемого.

Качество аттестации повышается если на начальном этапе ее проводит непосредственный руководитель, выставляющий оценку работы подчиненного, а на втором этапе в форме собеседования ее осуществляет руководитель более высокого ранга. Такая практика аттестования позволяет достичь большего соответствия между тем, как работает испытуемый на самом деле и оценкой, которую он получает за собственные усилия, результаты – деятельности. Баллы, получаемые при этом, становятся более убедительными, понятными и стимулирующими. Существенное значение здесь имеет и предоставление аттестуемым возможности обжалования результатов аттестации аттестуемым. Данное обстоятельство, положительно воздействует на повышение качества проводимой руководителем процедуры, его квалификации, уровня профессионализма в рассматриваемой сфере деятельности. Результативность аттестации, в большинстве случаев, оказывается лучше там, где линейные руководители располагают возможностями использовать собственные разработки, за которые они несут ответственность в случае неудачи и вознаграждаются при достижении успеха. Шансы на еще больший успех возникает тогда, когда линейные руководители и кадровые работники грамотно, целеустремленно, стабильно взаимодействуют друг с другом во всем, что касается аттестации персонала.

Эффективность аттестации, о чем наглядно свидетельствуют проводимые за рубежом и в Украине исследования, прямо зависит от того, насколько администрация организации учитывает внутреннюю потребность работника в том, чтобы его усилия были замечены по каналам обратной связи стали достоянием гласности для каждого занятого и для окружения – ближнего, среднего, дальнего. Такого рода потребность характерна для нормально, хорошо и отлично работающих индивидов. Она специфична для различных возрастных категорий персонала предприятия, фирмы. И чем точнее, грамотнее, интенсивнее, целенаправленнее приведенные факторы будут исследоваться, использоваться, корректироваться, тем окажется выше качество и результативность управления развитием аттестационных механизмов.

Обратная кратковременная, среднесрочная, долговременная связь являются очень важными средствами повышения коэффициента полезного действия аттестационного процесса. Ее необходимо непрерывно совершенствовать во всех фазах производства, на всех этапах осуществления и интервалах времени.

Важной составной частью развития аттестации выступают соответствующие перемены во всем, что касается собеседования, так как именно от информации собранной, проанализированной в процессе собеседования и после него, принимаются принципиально значимые для собеседников, подразделений и организаций решения относительно дальнейшего планирования, обучения, профессионального и делового роста.

Литература

1. *Одегов Ю.Г., Журавлев П.В.* Управление персоналом. Учебник – М.: Финстатинформ, 1997.
2. *Управление персоналом организации. Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра – М, 2001.*

Семикіна М. В.

СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІ: ПРОГНОЗ, КОНЦЕПЦІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ

Викладено результати аналізу та прогнозування зайнятості населення, динаміки ВВП, особливостей формування трудового потенціалу. Пропонується нова концепція створення ринку конкурентоспроможної праці. Обґрунтовано сутність категорій "конкурентоспроможна праця", "ринок конкурентоспроможної праці, стратегічні напрями та методи становлення такого ринку.

Однією з *центральної проблем* формування ринкової економіки України є становлення ринку праці, який уявляє собою комплекс соціально-трудова відносин, пов'язаних з реалізацією здатності до праці як окремої людини, так і всього населення, на базі ринкових принципів – попиту і пропозиції, купівлі-продажу робочої сили, конкуренції [1, с.3]. Масштабні дослідження теоретичних і методологічних проблем ринку праці та зайнятості, здійснені такими вітчизняними вченими як С.І. Бандур, Д.П. Богиня, С.Й. Вовканич, В.М. Данюк, О.А. Грیشнова, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, Г.І. Купалова, С.В. Мельник, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, В.Г. Сумцов, О.М. Уманський та ін., суттєво поновили уявлення про особливості формування ринку праці за умов перехідної економіки. Водночас, сучасний стан економічних знань ще не привів до єдності поглядів на означену проблему. З нашої точки зору завадою є ігнорування важливості урахування конкурентного середовища, що поступово створюється [2, с.10], особливостей формування трудового потенціалу України, своєрідних з огляду на трудовий менталітет нації проблем зайнятості та завдань досягнення конкурентоспроможності [3, с.243].

Виходячи з цього, автор статті ставить за *мету* обґрунтувати необхідність створення в Україні *ринку конкурентоспроможної праці* як передумови досягнення конкурентних позицій економіки держави на світових ринках, стабільності розвитку соціально-трудова сфери.

Для дослідження окремих тенденцій та протиріч в соціально-економічному розвитку України, що неодмінно впливають на розвиток ринку праці, нами було проведено моделювання та прогнозування динаміки кількості зайнятого населення по регіонах України, обсягів ВВП та чисельності населення. Отримані результати переконливо підтверджують необхідність формування ринку праці з кардинальним посиленням для України її здатності бути конкурентоспроможною.

За нашими прогнозними розрахунками тенденція до зменшення кількості зайнятого населення зумовить ситуацію, що у 2010 році в Україні буде налічуватися лише 17820,4 тис. осіб, що здійснюватимуть корисну трудову діяльність із забезпеченням доходу. Подібна тенденція характерна не лише для України в цілому, але й для усіх без виключення її регіонів (без урахування м. Київ та м. Сімферополь). Найбільшою мірою це стосуватиметься Луганської області (зменшення відбудеться до 0,59 рівня 2000 р.), досить суттєво — до 0,72-0,79 рівня 2000 р. у — Кіровоградської, Чернігівської, Черкаської, Івано-Франківської, Тернопільської областей. Лише у м. Київ кількість зайнятих залишиться (прогнозно) на рівні 2000 року, а у м. Сімферополь дещо (на 5,7 тис. осіб) збільшиться.

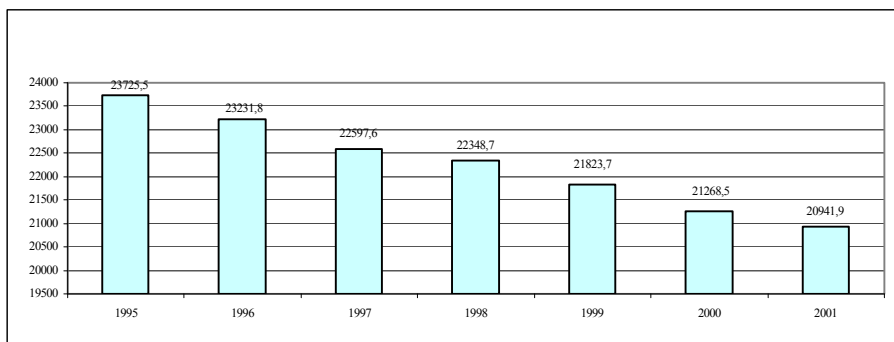


Рис. 1. Кількість зайнятого населення в Україні (тис. осіб)

Витоки ситуації у сфері зайнятості є наслідками економічної, соціальної та демографічної криз. Країна поставлена перед перспективою кількісного обмеження трудового потенціалу. Як відомо, роки становлення ринкової економіки з непомірним зниженням рівня оплати праці і соціального захисту материнства, дитинства, малозабезпечених, пенсіонерів, фемінізації зростаючого безробіття, погіршення якості життя, стали роками стрімкого зниження народжуваності і зростання смертності, захворюваності, зумовлених поширенням зубожіння серед переважної більшості населення, зростанням зареєстрованого та прихованого безробіття, вкрай низьким рівнем пенсійного забезпечення. У цих умовах не тільки важко забезпечити виношування, народження та виховання дитини за матеріальними причинами, але й просте відтворення робочої сили на фізичному рівні, підтримку непрацюючих членів родин старшого віку. Ми стали свідками депопуляції, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що об'єктивно обмежує не лише розвиток, але й просте відтворення трудового потенціалу країни. За нашими прогнозними розрахунками, в разі, якщо залишаться існуючі загрозливі тенденції відтворення населення, його чисельність до 2010 року може скоротитися до 40 млн. осіб (табл. 1).

Таблиця 1
Тенденції зміни обсягів ВВП і чисельності населення за моделлю і прогнозом

| Рік | ВВП на душу населення (грн.) | | | Населення України (тис. осіб) | | |
|------|------------------------------|------------|---------|-------------------------------|------------|---------|
| | фактично | за моделлю | Прогноз | фактично | за моделлю | прогноз |
| 1996 | 1595 | 1605 | | 50893,5 | 51053,7 | |
| 1997 | 1842 | 1778 | | 50499,9 | 50662,2 | |
| 1998 | 2040 | 2124 | | 50105,6 | 50210,5 | |
| 1999 | 2614 | 2642 | | 49710,8 | 49698,6 | |
| 2000 | 3436 | 3332 | | 49291,2 | 49126,4 | |
| 2001 | 4149 | 4195 | | 48415,5 | 48494,0 | |
| 2002 | | | 5230 | | | 47801,4 |
| 2003 | | | 6437 | | | 47048,6 |
| 2004 | | | 7817 | | | 46235,5 |
| 2005 | | | 9369 | | | 45362,2 |
| 2006 | | | 11093 | | | 44428,7 |
| 2007 | | | 12990 | | | 43435,0 |
| 2008 | | | 15059 | | | 42381,1 |
| 2009 | | | 17300 | | | 41266,9 |
| 2010 | | | 19714 | | | 40092,5 |

Водночас, очікування позитивної динаміки ВВП (за моделлю і прогнозом) означатиме, що обсяги ВВП на душу населення мають збільшитися в 5,74 рази порівняно з 2000 р. У свою чергу, ВВП в розрахунку на одну особу *зайнятого* населення, який у 2000-му році складав 7996 грн., у 2010-му році (за прогнозом) становитиме 51852 грн. (близько 9,8 тис. дол. за нинішнім курсом валют), тобто збільшиться майже у 6,5 рази, все ще поступаючись Австралії (вдвічі), Австрії (в 2,6 рази), Бельгії (в 2,5 рази), Данії (в 3,4 рази), Норвегії (в 3,4 рази), США (в 32 рази) іншим країнам за станом відповідного показника на 1998 рік [3, с.594]. З одного боку, показник надто високий, враховуючи сучасний стан економічного розвитку країни, сформовані урядом пріоритети соціально-економічних трансформацій, менталітет нації тощо, з іншого — досить низький, якщо вдатися до порівняння з іншими країнами. Чи правомірний він взагалі? З огляду на гіпотетичні положення щодо незмінності темпів динаміки, означених статистикою у періоді з 1995-го по 2001-й рік, суттєвих сумнівів не виникає, якщо вдатися до інших джерел інформації [4], [5, с.223; 6, с. 100]. З іншого боку, корективи стратегічних орієнтирів економічного розвитку, окреслені урядовими директивами, законопроектами останніх років стосовно запровадження інноваційної моделі економічного розвитку, формування конкурентного середовища сприяють прийняттю згаданого показника як реалії, якої слід досягти.

Наш погляд полягає в тому, що об'єктивно необхідним є поступове створення ринку конкурентоспроможної праці. Саме завдяки конкурентоспроможній праці можливо забезпечити стійке економічне зростання, виробництво продукції та послуг, які користуватиметься високим попитом на внутрішньому і зовнішньому ринках, отже, забезпечити конкурентоспроможність підприємства, галузі, країни в цілому. Під терміном *“ринок конкурентоспроможної праці”* ми розуміємо таку систему суспільних відносин, пов'язану з наймом і пропозицією праці, яка орієнтована на заохочення суперництва продавців і покупців трудових послуг в інтересах зростання конкурентоспроможності робочої сили, конкурентоспроможності результатів праці. Виходячи з такого визначення, конкурентоспроможність праці має розглядатися, по-перше, як робоча сила (економічний ресурс), якій притаманні вартісні та якісні *переваги* (звісно, що ринкових умовах саме така робоча сила має користуватиметься підвищеним попитом на ринку праці), по-друге, як трудова діяльність, результатом якої стають конкурентоспроможні продукція, товари, послуги, технології. Розробка методології створення ринку конкурентоспроможної праці має стати пріоритетним завданням економічної науки.

Формування ринку конкурентоспроможної праці має розглядатися в контексті реалізації політики ефективною зайнятості й становлення реального конкурентного середовища. Основними стратегічними напрямками розв'язання цієї задачі слід вважати: створення могутніх мотиваційних механізмів для утвердження в усіх секторах економіки ефективного власника та інвестора, спроможного не лише створювати нові робочі місця, але й забезпечувати попит на інновації, підготовку конкурентоспроможної робочої сили, проведення адекватної політики оплати праці і доходів, гідного соціального захисту; переорієнтація державної економічної політики на стимулювання зростання внутрішнього платоспроможного попиту вітчизняного товаровиробника та населення; активне стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу як передумови створення нових форм продуктивної зайнятості, забезпечення реалізації провідних соціальних пріоритетів ринку праці та соціальних інвестицій (держави, підприємств) у збереження та розвиток людського капіталу; запровадження вітчизняної моделі мотиваційного менеджменту, спрямованого на гнучке узгодження вимог роботодавців і найманих працівників стосовно ціни, умов, змісту

праці та ін. в інтересах забезпечення ефективної та конкурентоспроможної праці.

Література

1. Рынок труда. Учебник. / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: «Экзамен», 2000. – 448 с.
2. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили: Зб. наук. пр. – Вип. II. / НАН України. – Ін-т економіки; Редкол.: Д.П. Богиня /відп. ред. та ін./ – Київ, 2002. – 188 с.
3. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
4. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / НАН України. Інститут економіки; за ред. В. Стешенко. — Київ, 2001. — 560 с.
5. *Гейць В.М.* Нестабільність та економічне зростання. — К.: Ін-т екон. прогнозув., 2000. — 344 с.
6. Економіка України: підсумки перетворень та перспективи зростання / За редакцією акад. НАН України В.М.Гейця. – Х.: Форт, 2000. – 432 с.

УДК 351.712.2028 (485)

Сімоненкова О.В.

СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ ЯК МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ(ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД)

В статті досліджується шведський досвід організації та проведення громадських закупівель та зроблена спроба надати рекомендації щодо адаптації практичного досвіду до сучасних умов в Україні.

На Заході механізм закупівель за допомогою тендерів відпрацьовано давно. З метою ефективного розміщення державних замовлень і обмеження корупції для післявоєнної Німеччини американськими економістами був розроблений механізм тендерної закупівлі, який складає основу типового закону ООН ЮНСІТРАЛ «Про закупівлю товарів, робіт і послуг», а також правил проведення тендерів МБРР, ЄБРР, ТАСИС. Але на нашу думку шведський приклад організації системи громадських закупівель найкращий серед країн ЄС. Це об'єктивно пов'язано з величезними щорічними державними витратами, які здійснюються на тендерній основі та вимагають відповідного рівня підготовки спеціалістів й організації процедур.

Закон, що регламентує систему державних закупівель та організацію відповідних процедур в Швеції, базується на відповідному законодавстві ЄС і був прийнятий в 1994 році. До того використовувались інші нормативні акти. В законі Швеції, як і у вітчизняному законі не визначена мінімальна вартісна межа для застосування процедур тендеру. Такий підхід пов'язаний з необхідністю формування у суспільному секторі відповідної закупівельної практики, в основі якої лежить належне ставлення службовців до витрачання коштів, яке передбачає їх раціональне та ефективне використання. Закупівля на 1 шведську крону за громадські кошти вже вимагає проведення торгів. Одночасно, якщо сума мала, можливе застосування прямої закупівлі (закупівлі у одного виконавця). Вирішення дилеми про необхідність застосовувати процедур торгів, пов'язаних з конкурентним відбором виконавців або прямої закупівлі відбувається в кожному конкретному випадку окремо. Підхід базується на порівнянні

витрат для здійснення процедури (заробітна плата службовцям, що будуть проводити торги, матеріали, транспортні витрати, маркетингові дослідження та ін.) з сумою закупівлі.

Інтересним є досвід іноземних практиків в сфері організації роботи щодо закупівель. Вважається за доцільне керівнику установи – розпорядника коштів:

1. Створити добрий підрозділ. Керівник повинен чітко сформулювати для себе відправну точку; сформулювати цілі і задачі підрозділу; узгодити свою майбутню роботу з колегами та тими, для кого будуть відбуватися закупівлі; прийняти рішення на необхідному рівні; опрацювати політику і стратегію закупівель.
2. Забезпечити знання і досвід персоналу. При доборі персоналу сконцентруватись на особистих характеристиках людей; продовжувати навчання персоналу шляхом участі в серйозних обговореннях і конференціях в цій сфері, веденні переговорів; усвідомити, що помилок не запобігти.
3. Забезпечити признання членами організації всього, що відбувається в цьому підрозділі
4. Визначити роль підрозділу в структурі всієї організації за принципом важливості. Це може бути роль посередника, за допомогою якого укладаються договори; роль радника; виконання лише маркетингової функції; роль поліцейського, контролера або пожежника та ін.
5. Показати в організації присутність підрозділу – його повинні бачити і чути. За допомогою методів public relations довести колегам, що об'єктивні рішення підрозділу працюють на користь організації.

Дуже важливим є цілісне системне сприйняття процесу закупівлі. Так, наприклад, визначення загальної суми закупівлі повинне складатись з видимої та прихованої частини. Подібно підводній частині корабля три чверті прихованих витрат можуть виступати в вигляді коштів на навчання персоналу, що буде працювати з цим обладнанням, витрат на транспортування, придбання запасних частин і матеріалів, вартість обслуговування, ремонт через два роки та ін., що треба передбачити заздалегідь.

В Швеції знайшла широке застосування практика так званих “рамкових закупівель”. В муніципалітеті Соллентуна² щорічно з загальної суми закупівель приблизно в 450 млн. шведських крон (45 млн. доларів США) біля 60% приходить на рамкові закупівлі. Суть цього методу полягає в проведенні тендерів на великі обсяги товарів для багатьох замовників на період до 3-х років з урахуванням інфляції, змін курсу валюти та ін. Інформація про визначеного переможця розповсюджується серед розпорядників коштів і договір укладає вже замовник відповідно до умов рамкового. Досвід укладення рамкових договорів заслуговує на уваги, можливо також впровадження в нашій країні при адаптуванні цього методу до умов перехідного періоду.

Принцип державного регулювання економічних відносин в сфері закупівель в країнах ЄС базується на постійному пошуку компромісу у наданні переваги великому або малому за розміром і обсягами виробництва виконавцю. Великий постачальник, як правило, надає значні знижки в ціні та пропонує кращу якість товару, але ж це сприяє росту монопольних утворень. Тут необхідно вирішувати питання в кожному конкретному випадку - обирати економію

² Зараз Швеція поділена на 288 муніципалітетів (kommun) В права і обов'язки комун входить забезпечення широкого кола послуг: житлове, транспортне будівництво, водозабезпечення, початкова школа, соціальна допомога та ін.. Комуни мають право стягувати прибутковий податок і отримують прибуток від невеликого податку на нерухомість. У порівнянні з іншими країнами комуни мають велику можливість надавати різного роду платні послуги населенню за власним розсудом.

державних коштів, коли результат завжди видно одразу, але ж він тимчасовий, або віддати перевагу розвитку здорового конкурентного середовища (наслідки його втрати нам добре відомі).

Контроль за державними установами і службовцями, в тому числі в сфері державних закупівель в Швеції здійснюють Конституційний комітет парламенту, Уповноважений парламенту з питань юстиції, що має представництва на муніципальному рівні, Ревізію-рахункова палата парламенту (Аудиторська палата), Центральне ревізійне управління, що також має представництва в регіонах.

Існує також комісія по державним закупівлям, підпорядкована міністерству фінансів. Функції комісії окреслені наглядом, сприянням ефективності закупівель, інформаційно-методичною роботою. Комісія не приймає рішення про санкції, але коментує спори в суді, вносить поправки в законодавство, публікує скарги постачальників, має значний вплив на прийняття рішення аудиторів. Комісія складається з представників судової влади, міністерства фінансів, асоціації муніципалітетів, асоціації ландстингів, представників від замовників, приватного сектору від постачальників та працює без оплати.

Ще один з важливих методів контролю за дотриманням законодавства є принцип гласності. Дійсно, засоби масової інформації тут мають четверту в державі владу. Більшість офіційних документів доступна представникам преси і громадянам. Архіви будь-якої адміністративної установи відкриті для громадськості, якщо документи не носять грифа секретності відповідно до Акту про свободу друку або Акту про секретність. Це можуть бути документи, пов'язані з питаннями безпеки, міжнародних відносин або документи, що торкаються особистих інтересів громадян (наприклад, виписки з карних реєстрів, історії хвороби т.д.). Ніхто не зобов'язаний пояснювати, чому йому необхідно ознайомитися з тим або іншим офіційним документом, або пред'являти посвідчення особи для того, щоб отримати доступ до документа. Ці нормативи безпосередньо торкаються і державних закупівель – після завершення тендери можна запросити будь-які тендерні документи для ознайомлення. В інтересах замовника їх надати.

"Не потрібно створювати конкуренцію, необхідно розвивати та підтримувати конкуренцію, що вже існує" – важливіший принцип управління, що впроваджується на місцевому рівні. Так, наприклад, поліцейське управління Амстердама як організація-замовник при закупівлі автомобілів для поліцейських висунула однією з вимог до предмету закупівлі крім інших ознак кут відкриття дверей автомобілю, пояснюючи це особливістю голландських правопорушників. З'ясувалося, що двері на такий кут відкриваються тільки у "Вольво". Інші учасники торгів подали скаргу до Суду ЄС про дискримінацію прав постачальників і створення нерівних конкурентних умов. Судове рішення наказувало замовнику усунути неправомірну вимогу з тендерної документації і провести торги в нових умовах.

Протягом одного дня в ЄС здійснюються закупівлі на загальну суму біля 100 млн. доларів. Кожний постачальник хоче мати свою долю на цьому ринку. Тому законодавство стоїть на стороні закупників і службовців. Закон про громадські закупівлі можна порівняти з парасолькою, яка захищає від політичних рішень і директив, що падають зверху. Завдяки йому розпорядники громадських коштів отримали вищий статус, до них більш прислуховуються, хоча сьогодні і намітилася тенденція, яка говорить про бажання повернутись до старої системи. Мова йде про закупівлі з урахуванням необхідності розвитку ринку труда, розвитком економіки, отриманням податків і так далі на відповідній території. Але ж це не знаходить підтримки в ЄС – треба усвідомити, що зовніш-

ній кордон держав членів ЄС в економічному плані тепер проходить по кордону ЄС.

Сьогодні Україна знаходиться у самому початку шляху до розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, що насамперед пов'язано з необхідністю розробки правових норм і законів, що регулюють розвиток економіки в цьому напрямку, а також із забезпеченням їх реалізації з боку органів державного управління.

Вже більше трьох років, як набрав чинності Закон України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти", яким регламентовано обов'язковий порядок закупівель через тендерні торги. Сьогодні в руках органів влади, в тому числі місцевої, що дуже важливо, знаходиться один із найсильніших механізмів регулювання ринку – формування сукупного попиту, що як відомо є одним з важливіших чинників економічного росту.

Але результати аналізу звітів отриманих від розпорядників бюджетних коштів, переконують, що причини незадовільного впровадження конкурсного порядку відбору виконавців потрібно шукати не в недосконалому законодавчій базі, а в низькому рівні ринкової культури суб'єктів господарювання і недостатньому дотриманні ними вимог законодавчих актів.

Для того, щоб держзакупівлі стали важливим стимулом розвитку національного товарного виробництва дуже важливо, щоб розпорядники бюджетних коштів несли не тільки персональну відповідальність за ефективне використання ресурсів платників податків, але й відчували себе рівноправними суб'єктами ринку, від яких залежить подальший розвиток економіки.

У той же час досягнення переваг конкуренції і стимулювання розвитку національного виробництва можливе тільки при довершеній організації самого процесу державної закупівлі на відповідній законодавчій базі.

Література

1. Закон України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" N 434-IV від 16.01.2003 - Відомості Верховної Ради (ВВР), 2000, N 20, ст.148.
2. *Морозов В.В.* Основи закупівель товарів, робіт та послуг в проектах: навч. посіб. –К.: Таксон, 2003. – 744 с.

УДК 331.2

Скібіцька О. В.

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Стаття присвячена проблемам розвитку інновацій у вищій школі України. Проаналізовані чинники, що стримують інноваційну активність викладачів ВНЗ і застосування нових форм освіти. Запропоновані напрями активізації процесу розвитку інновацій і впровадження нових технологій навчання у вищій школі:

Майбутня економічна могутність України, конкурентоспроможність і наукомісткість вітчизняної продукції багато в чому визначаються рівнем розвитку науки, освіти, наявністю висококваліфікованих кадрів. Поки що, на жаль, частка України у світовому обсязі торгівлі наукомісткою продукцією, за оцінками експертів, складає лише одну десяту відсотка. Це на порядок нижче, ніж в Польщі та Китаї, і на два порядки – ніж в Німеччині [1, с. 2].

В цьому зв'язку питання активізації наукової творчості, створення ефективною системи стимулювання інновацій, в тому числі у вищій школі, набувають особливої гостроти.

Проблемам стимулювання наукової, інноваційної активності, заохочення інженерно-технічної творчості присвячені роботи багатьох українських вчених, зокрема Л. Безчасного, В. Куценко, О. Лапко, І. Лукінова, Б. Малицького, В. Новікова, М. Семикіної та інших.

Поміж тим питання стимулювання розвитку інновацій у вищій школі України досліджене поки що не достатньо. Метою даної статті є аналіз чинників, що перешкоджають розвитку інновацій і впровадженню нових технологій навчання у вищій освіті України, та окреслення деяких напрямків стимулювання інноваційної активності працівників вищої школи.

Найголовнішим чинником, що гальмує розвиток інновацій у вищій школі, на нашу думку є, передусім, відсутність належного фінансування вищої освіти і науки. Статистика свідчить, що українська наука, в тому числі вузівська, протягом останніх 4-х років фінансується в розмірі 0,3% від ВВП, замість законодавчо встановлених 1,7%. За оцінками Б. Малицького [2, с. 3], "сьогодні всі вищі навчальні заклади разом узяті мають бюджетну фінансову підтримку, котра за своєю величиною дорівнює обсягу фінансування, що призначалася 15 років тому тільки студентським науково-дослідним роботам одного великого вузу".

Таким чином, враховуючи високу вартість придбання сучасного наукового обладнання, сконцентрувати на це кошти з власних джерел фінансування ВНЗ є справою нереальною. Внаслідок цього нормальний науково-пошуковий процес практично згорнутий у більшості вищих навчальних закладів. За нашими розрахунками [4], частка ВНЗ, що виконують науково-дослідні роботи в загальній кількості ВНЗ III-IV рівнів акредитації у 2001 р. становила лише 51,3%.

В цьому зв'язку, істотним ресурсом розвитку вищої освіти і науки може стати підтримка їх промисловими підприємствами, фірмами за умов стимулювання їх за допомогою заходів податкової політики. Наприклад, на сьогоднішній платі за навчання студентів, яких направляє підприємство, здійснюється з прибутку. На нашу думку, доцільно ці кошти відносити на витрати на виробництво, що таким чином зменшить суму оподаткованого прибутку і створить додаткові стимули для інвестицій в людський капітал підприємства.

Значним стримуючим чинником у процесі розвитку інновацій і розробки та впровадження нових технологій навчання у вищій школі є низький розмір оплати праці в галузі освіти, в тому числі у вищій. Дані наведені на рис. 1 свідчать про негативні пропорції в рівнях середньомісячної заробітної плати працівників галузей "Освіта", "Промисловість", "Фінансування, кредитування та страхування".

Період 1995-2002 рр. характеризується все більшим відривом рівня середньої заробітної плати в галузі освіти від рівня промисловості, хоча ст. 57 Закону України "Про освіту" гарантує педагогічним працівникам встановлення середніх посадових окладів (ставки заробітної плати) на рівні середньої, а науково-педагогічним працівникам – подвійної заробітної плати працівників промисловості. Середньомісячна заробітна плата в галузі освіти у 2002 році склала 267 грн., що становить 27% від даного показника в галузі "Фінансування, кредитування та страхування" [3, с. 204].



Рис. 1 Динаміка середньомісячної заробітної плати в галузях “Освіта”, “Промисловість”, “Фінансування, кредитування та страхування”

Низька оплата праці не сприяє тривалому розвитку творчої праці у вищій освіті на високому рівні, якого потребує українська держава. Аналіз результатів проведеного в Кіровоградській області у 2001-2002 рр. мотиваційного моніторингу [5] серед працівників вищої школи засвідчив, що прояв наукової творчості, інноваційної активності працівників ВНЗ гальмується, насамперед, відсутністю матеріального стимулювання авторів нових ідей і недостатністю коштів у вищих навчальних закладах на здійснення інноваційної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1 [6]
Оцінка завад до прояву творчості у ВНЗ різними групами викладачів

| Завади прояву творчості | Група викладачів | | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------|------------------|---------|-----------|
| | асистенти | старші викладачі | доценти | професори |
| відсутність достатніх коштів у закладу освіти | 18,8 | 22,5 | 18,3 | 28,8 |
| відсутність талановитих працівників у колективі | 10,1 | 18,8 | 12,5 | 6,3 |
| відсутність матеріального стимулювання авторів нових ідей | 56,6 | 68,5 | 73,9 | 76,0 |
| відсутність керівників, здатних оцінити нову ідею | 14,5 | 6,3 | 6,3 | 0,0 |

Серед чинників, що також негативно позначаються на прояві ініціативи, науково-творчої та інноваційної активності працівників вищої школи, 26% респондентів відзначили труднощі інформаційного забезпечення творчої роботи (відсутність матеріальних можливостей для придбання наукової літератури, передплати періодичних видань, доступу до мережі Internet. Незадовільні умови праці (відсутність ПЕОМ, незадовільні побутові умови вдома) перешкоджають науковій творчості 19% опитаних викладачів, поширення практики публікацій наукових результатів за рахунок власних коштів автора стримує творчу активність 27% респондентів.

Зрозуміло, що за таких умов стимулювання наукової творчості у ВНЗ, сподіватися на стрімкий розвиток інновацій, розробку і впровадження нових технологій навчання, в тому числі інформаційних і дистанційних систем не до-

водиться. Поміж тим, як свідчить досвід розвинутих країн, звичайна традиційна освіта поступово віддає свої позиції новим формам навчання, зокрема дистанційній освіті. На жаль, в Україні процес розвитку дистанційного навчання стримується, насамперед, через відсутність необхідного матеріально-технічного забезпечення, дефіцит комп'ютерної техніки, обмежені можливості зв'язку і низьке матеріальне стимулювання викладачів.

Поки що, як показує практика, робота викладача вищої школи по створенню навчально-методичного забезпечення дистанційної освіти, зокрема: комп'ютерних підручників, текстів лекцій, ділових ігор, тестів контролю знань, належним чином у вищій школі не заохочується. Нормативи для планування наукової роботи викладачів, як правило, не передбачають таких видів робіт.

Можливості колективно-договірного регулювання оплати праці, як свідчать результати наших досліджень, ВНЗ не досить активно використовують для заохочення наукової творчості, інновацій, прояву ініціативи. Для стимулювання впровадження, наприклад, дистанційної форми освіти, у вищих навчальних закладах Кіровоградської області в основному застосовуються адміністративні заходи, матеріальне заохочення розробників електронних варіантів методичних вказівок, посібників тощо, в колективних договорах між трудовим колективом і адміністрацією не передбачено.

Узагальнюючи викладене, можна запропонувати такі напрямки активізації процесу розвитку інновацій і впровадження нових технологій навчання у вищій школі:

збільшення бюджетного фінансування на наукові і науково-технічні розробки у ВНЗ, впровадження інновацій і нових технологій навчання; забезпечення в 2004 році виконання статті 57 Закону України "Про освіту";

стимулювання припливу приватного капіталу у вищу освіту і науку за допомогою заходів податкової політики;

активне використання можливостей колективно-договірного регулювання оплати праці викладачів вищої школи для стимулювання інноваційної активності і заохочення розробок і впровадження нових технологій навчання, зокрема передбачати в колективних договорах матеріальне стимулювання науково-творчої та інноваційної активності викладачів.

Перспективами подальших досліджень у напрямку стимулювання розвитку інновацій у вищій школі має стати розробка механізмів підтримки проведення в державних ВНЗ досліджень, що мають загальнонаціональне значення; сприяння розвитку інформатизації вищої освіти і системи поширення науково-технічної інформації; сприяння розвитку регіональних інноваційних структур з участю вищих навчальних закладів.

Література

1. Основна мета урядової політики – підвищення якості життя населення. Виступ прем'єр-міністра України В. Януковича на розширеному засіданні Президії НАН України // Урядовий кур'єр. – 2003 р. – 15 квітня. – № 70. – С. 2 – 3.
2. Малицький Б. Вихідна наукова база // Науковий світ. – 2001. – № 1. – С. 2 – 4.
3. Україна у цифрах у 2002 році. Статистичний щорічник. - К.: Держкомстат, 2003. – 267с.
4. Розраховано за даними: Статистичний щорічник України за 2001 рік. - К.: Держкомстат, 2003. – С. 336, 473.
5. Мотиваційний моніторинг проводився Семікіною М.В. та Скібіцькою О.В. на базі 6 вищих навчальних закладів Кіровоградської області
6. Сума відповідей перевищує 100% через вибір респондентами кількох відповідей

Скляр Г. П.

**ВІДНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СФЕРИ
СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

В статті автором розглядається зміст категорії соціального капіталу, дається його визначення і аналізуються економічні умови відновлення відповідно до сфери споживчої кооперації, підкреслюється роль ряду міжнародних інституцій (ООН, МОП, МКА) у підтримці самобутності кооперативів, особливостей кооперативних принципів, цінностей, етичних вартостей.

Закон України “Про кооперацію”, розроблений у відповідності до Указу Президента України “Про заходи щодо розвитку кооперативного руху та посилення його ролі в реформуванні економіки України на ринкових засадах”, визначив правові, організаційні, економічні і соціальні основи функціонування різних типів кооперативів. Кооперативний сектор економіки представлений в наш час споживчою кооперацією, а також відроджуваними сільськогосподарською та кредитною кооперацією. Особливості генезису виділили в якості пріоритету соціальну функцію економічного розвитку споживчої кооперації. Соціальний капітал споживчої кооперації як особлива, побудована на засадах норм моральності і економності система відносин між людьми, суспільством і природою, в значній мірі втрачений і zdeформований в адміністративно-командній економіці. Тому дослідження економічних умов відновлення соціального капіталу споживчої кооперації в перехідній економіці є важливою науковою і практичною проблемою.

Методологічно аналіз зазначеної проблеми базується на визнанні сумісно-роздільного характеру всіх відносин сучасного суспільства, чому присвячена стаття Гриценко А.А. [4]. Категорія соціального капіталу розглядається в монографії Фукуями Ф. [9], статтях Горожанкіної М.Е. [3], Гуревичева М.М. [5], Осташко Т. [8]. Питання розвитку споживчої кооперації висвітлені у виступі Бабенко С.Г. [2]. Разом з тим у зазначених роботах не досліджується власне категорія соціального капіталу сфери споживчої кооперації. Тому основними цілями статті є аналіз з позицій економічної теорії категорії соціального капіталу, визначення економічних умов його відновлення в основних сферах діяльності споживчої кооперації та важливої ролі у цьому міжнародних інституцій.

Сумісно-роздільний характер суспільних відносин закладений в самій природі людини. Власна природа людей робить їх суспільними створіннями з великими можливостями для встановлення соціальних норм. Людський розум здатний спонтанно генерувати вирішення проблем соціальної кооперації, створювати соціальний капітал. Однак виникнення соціального капіталу в конкретних умовах, створення специфічних правил поведінки належить скоріше до сфери дії культури. Суспільний порядок часто є результатом горизонтального процесу переговорів, дискусій і діалогу між індивідами [9, с. 193]. Людину виділяє з тваринного світу наявність гідності, завдяки якій створюється культура суспільства, заснована на нормах моральності. На думку Ф. Фукуями, моральні цінності і суспільні правила є необхідними умовами спільної діяльності любого типу. Цінності, що розділяються суспільством, є соціальним капіталом, який виробляє багатство і є економічною цінністю національної економіки [9, с. 27]. Ф. Фукуяма визначає соціальний капітал як сукупність неформальних цінностей або норм, які розділяються членами групи і роблять можливим співробітництво всередині групи [9, с. 30].

Сумісно-роздільний характер властивий відносинам створення кооперативу. "Споживчий кооператив (споживче товариство) являє собою кооператив, який утворюється шляхом об'єднання фізичних та/або юридичних осіб для організації торговельного обслуговування, заготівель сільськогосподарської продукції, сировини, виробництва продукції та надання інших послуг з метою задоволення споживчих потреб його членів"[6]. Аналіз мети кооперації ще більше підкреслює вказану якість відносин, тому що задоволення економічних, соціальних та інших потреб членів кооперативних організацій відбувається на основі поєднання їх особистих та колективних інтересів, поділу між ними ризиків, витрат і доходів, розвитку їх самоорганізації, самоуправління та самоконтролю [6].

Сфера споживчої кооперації розвивається в суперечливих умовах перехідної економіки. Тінізація і деконцентрація виробництва зумовила розвиток недобросовісної конкуренції під час фінансово-платіжної кризи. Кооперація працює в прозорому режимі оподаткування і готова сприяти виходу з тіні суб'єктів підприємництва, використовуючи нові інноваційні підходи. Сумісно-роздільний характер носять відносини франчайзингу у хлібопеченні споживчої кооперації, що могли би мати застосування завдяки новій технологічній основі (заморозка напівфабрикатів і поставка підприємствам інших форм власності).

Заготівлі сфери споживчої кооперації розвиваються в умовах розповсюдження натурального обміну на аграрному ринку, спотвореного без грошей сільського споживчого ринку. Конкуренція з транснаціональними корпораціями на міському споживчому ринку може привести до виникнення проблеми збуту продукції особистих підсобних господарств населення, що загострить проблеми зайнятості, доходів і життєвого рівня переважної частини сільського населення. Монополізація сфери збуту продукції сільськогосподарських товаровиробників вимагає створення відповідних ринкових економічних механізмів, формування інститутів аграрного ринку, використання наявної інфраструктури споживчої кооперації, особливо для збуту продукції домогосподарств членів та потенційних членів споживчої кооперації на засадах соціального партнерства.

Інерційна дія норм адміністративно-командної економіки деформує сільський споживчий ринок і відчутно впливає на розвиток сфери торгівлі споживчої кооперації. Ігноруються товарно-грошові відносини, здійснюється прямий товарообмін, натурою проводяться виплати на земельні паї, залишається диспаритет цін як джерело фінансових ресурсів, що знижує грошові доходи сільського населення, його купівельну спроможність. Організації споживчої кооперації знаходяться в нерівних умовах економічної конкуренції з підприємницькими структурами, товарооборот яких в сільській місцевості в значній мірі є складовою тіньової економіки. Необхідною умовою розвитку сфери торгівлі споживчої кооперації є формування адекватних економічних відносин на аграрному і сільському споживчому ринках. Прикладом спільної діяльності на основі сумісно-роздільних відносин служить створення мережі супермаркетів споживчої кооперації з залученням фінансового капіталу комерційних структур, надання їм на умовах оренди торговельної площі, що дозволило розширити асортимент товарів, особливо непродовольчої групи.

Особливістю соціального капіталу кооперації є дотримання міжнародно визнаних кооперативних цінностей і принципів. Резолюція 56 сесії Генеральної Асамблеї ООН від 19 грудня 2001 р. "Кооперативи в процесі соціального розвитку" зазначає, що метою політики у відношенні до кооперативів є визнання останніх в якості юридичних осіб, забезпечення рівності з іншими асоціаціями і структурами всіх організацій і інститутів, заснованих кооперативним рухом. Для досягнення вказаної рівності необхідно, щоб особливі цінності і

принципи кооперативів були повністю визнані бажаними і корисними для суспільства, щоб були вжиті належні заходи для недопущення дискримінацій і притисків внаслідок їх особливих якостей [1].

У Рекомендації 2002 року щодо сприяння розвитку кооперативів, яка прийнята 90 сесією Генеральної конференції Міжнародної організації праці 20 червня 2002 року, підкреслена самобутність кооперативів, яку слід стимулювати та укріплювати на основі кооперативних цінностей, етичних норм, кооперативних принципів. Сприяння розвитку кооперативів з урахуванням цінностей і принципів є однією з засад політики національного і міжнародного економічного і соціального розвитку [1].

Відновленню соціального капіталу споживчої кооперації України сприяє діяльність Міжнародного кооперативного альянсу, який об'єднує 760 млн. кооператорів зі всього світу. До кооперативного руху у Канаді і США залучено 40% населення, Норвегії – 33%, Аргентині – 29%, Кенії – 20%. В кооперативах налічується 100 млн. робочих місць [7].

Таким чином, соціальний капітал сфери споживчої кооперації, як особлива, побудована на засадах норм моральності і економності система відносин між людьми, суспільством і природою, складається з міжнародно визнаних (Декларація про кооперативну ідентичність, Манчестер, 1995 рік) принципів (добровільність та відкрите членство; демократичний членський контроль; економічна участь членів; автономія та незалежність; освіта, підвищення кваліфікації, інформація; співробітництво між кооперативами; турбота про суспільство), цінностей (самодопомога, відповідальність, демократія, рівність, справедливість та солідарність), етичних вартостей (чесність, відвертість, соціальна відповідальність та турбота про інших).

Відновлення соціального капіталу відбувається в суперечливих зовнішніх і внутрішніх економічних умовах. Глобалізація в економічній сфері через механізми конкурентних переваг транснаціональних корпорацій дестабілізує аграрний, міський і сільський споживчий ринки, витісняє з них різні типи кооперативів. Споживчі кооперативи (споживі товариства), що відносяться до ідеальних форм бізнесу, як найбільш вразливі, можуть мати різні сценарії розвитку, трансформуватися у виробничі кооперативи, комерційні структури тощо. Вижити і не втратити ідентичність споживчим кооперативам допомагає створення загального національного кооперативного поля (соціокультурного простору кооперування), відновленню якого сприяють відносини глобального кооперативного партнерства.

Внутрішні економічні умови характеризуються інерційною дією норм адміністративно-командної економіки, тінізацією і деконцентрацією сфер виробництва і обігу, обмеженням товарно-грошових відносин і поширенням натурального обміну, монополізацією сфери збуту сільськогосподарської продукції, розвитком недобросовісної конкуренції на сільському споживчому ринку тощо. Негативними явищами є бідність і низькі доходи сільських жителів, безробіття (особливо серед молоді), старіння і низька народжуваність, низький рівень соціальної активності сільського населення.

В Україні створена правова основа для відновлення соціального капіталу кооперації. Поширенню знань щодо ідеології кооперації сприяє розвиток сфери підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів споживчої кооперації як форми соціальної освіти, створення відповідного людського капіталу.

Подальші дослідження пов'язані з обґрунтуванням форм фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки розвитку споживчої кооперації в перехідній економіці.

Література

1. *Альтшуль Г.* Учебно-методические материалы для подготовки кооперативных руководителей по курсу «Кооперативное предпринимательство» // Москва, Бюро МОТ, 2003. – 100 с.
2. *Бабенко С.Г.* Концептуальні напрями подальшого розвитку споживчої кооперації України // Вісті. – Діловий випуск. – 2003. – 4 липня.
3. *Горожанкина М.Е.* Социальный капитал общества в контексте глобализации // Социальная экономика. -2003. - №1. -С. 58-65.
4. *Гриценко А.* Совместно-разделенные отношения: труд, собственность и власть // Экономика Украины. -2003. - №3. - С. 50-58.
5. *Гуревичев М.М.* Социальный капитал: истоки и их эволюция // Социальная экономика. - 2002. - №1-2. - С. 3-8.
6. Закон України “Про кооперацію” // Урядовий кур’єр. – 2003. – 27 серпня.
7. Кооперативи – демократичний шлях розвитку бізнесу // Вісті. – 2003. – 11 вересня.
8. *Осташко Т.* Що таке соціальний капітал і його форми в сільських громадах // Аспекти самоврядування. – 2003. - №1. - С. 34-36.
9. *Фукуяма Ф.* Великий разрыв / Пер. с англ. под общ. ред. А.В. Александровой. – М.: ООО “Издательство АСТ”, 2003. – 474 с.

УДК 331.1

Сторожук О. А.

АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ РИНКУ ПРАЦІ

Стаття присвячена проблемі удосконалення механізму стимулювання продуктивності праці на підприємствах промислового сектору економіки України в умовах формування конкурентного середовища. Розглядається взаємозв'язок підвищення продуктивності праці і скорочення рівня безробіття. Акцентується увага на проблемах матеріального стимулювання праці, реформування соціально-трудова відносин.

Продуктивність праці відноситься до глобальних факторів економічного зростання, тому всі спроби подолання економічної кризи без врахування цього втрачають свій зміст. Матеріальне стимулювання продуктивності праці є економічною необхідністю розвитку суспільства, виступає передумовою підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, подолання кризового стану ринку праці, а також реального зростання особистих доходів працівників. Стратегічною метою зростання продуктивності праці має бути підвищення життєвого рівня населення. Україна значно відстала за цим показником від провідних країн світу. На думку вітчизняних експертів співвідношення рівня продуктивності праці в Україні по відношенню до США та інших високорозвинених країн оцінюється як 1:10 [1, с. 223]. Створення могутньої мотиваційної системи, здатної забезпечити зростання продуктивності праці, слід розглядати як актуальну проблему подальшого економічного та соціального розвитку.

Огляд наукових джерел свідчить, що у вітчизняній економічній літературі проблемі стимулювання продуктивності праці приділяють увагу такі науковці як, Д.П. Богиня, Г.А. Дмитренко, А.М. Колот, В.Д. Лагутін, О.А. Турецький та інші.

На початку проведення ринкових реформ показник продуктивності праці було помилково відкинуто за межі уваги у зв'язку з переважанням орієнтирів менеджменту підприємств на отримання прибутку. Крім того, стало очевидно, що напрацьовані роками теоретичні і методологічні матеріали з питань оцінки та стимулювання продуктивності праці не відповідали новим економічним

умовам. Упродовж 90-х років науковцям доводилося самостійно оцінювати продуктивність суспільної праці, використовуючи дані про рівень ВВП і середньорічну чисельність зайнятих в економіці.

Невирішеними залишаються питання розробки і обґрунтування теоретичних і методологічних основ стимулювання продуктивності праці в умовах перехідної економіки, пошуку дієвих механізмів мотивації до продуктивної праці, придатних для застосування на вітчизняних підприємствах, з метою підвищення їх конкурентоспроможності, подолання кризових явищ, покращення якості життя та добробуту населення.

Метою даної статті є розробка рекомендацій щодо вдосконалення механізму стимулювання продуктивності праці на промислових підприємствах в контексті кризової ситуації, що склалася на ринку праці. Для цього поставлено і розв'язуються такі завдання: дослідити існуючий досвід стимулювання продуктивності праці, виявити недоліки, проблеми, сформулювати пропозиції щодо їх вирішення.

Дані аналізу причин безробіття за 1997-2001 рр. свідчать, що найбільшу питому вагу в обсязі зареєстрованих безробітних за цей період становили особи, звільнені за власним бажанням – їхня частка (з деякими відхиленнями) коливається від 38,7% у 1997 р. до 27,3% у 2001 р. На другому місці в чисельності зареєстрованих безробітних знаходяться особи, вивільнені у зв'язку з структурними змінами в організації виробництва. Для цієї групи характерна тенденція до зменшення: з 30,1% у 1997 р. до 13,7 у 2001 р. До третьої групи належать особи, не зайняті з інших причин, їхня питома вага у загальній чисельності безробітних протягом 1997-2001 рр. знаходилася на рівні 15% – 29,8% . Четверта група – випускники навчальних закладів, їхня питома вага знижується з 11% у 1997 р. до 5,6% в 2001 р. [2, с.14]

Таким чином, вирішення проблеми безробіття слід шукати перш за все в підвищенні рівня оплати праці, матеріальному стимулюванні зростання продуктивності праці. Поверхневий погляд на співвідношення між продуктивністю і зайнятістю часто призводить до помилкового висновку, що зростання продуктивності викликає безробіття. Доказом виступає те, що підвищення продуктивності праці означає ту меншу кількість робітників, необхідних для виробництва певного обсягу продукції. Проте ця ілюстрація ігнорує бажання суспільства виробляти додатковий обсяг продукту і той факт, що зростаюча продуктивність підвищує доходи і сукупний попит. Підвищення продуктивності праці дозволяє суспільству досягти підвищення обсягу виробництва, тобто виробляти більшу кількість продукції, використовуючи наявну кількість обмежених ресурсів. Як свідчать дані табл. 1., щойно почалося зростання ВВП, починаючи з 2000 р., з цього ж року помітне зниження рівня безробіття.[3, с.23]

Таблиця 1

Порівняння динаміки ВВП і рівня безробіття в Україні

| Показник | Роки | | | | |
|--------------------------------------|------|------|------|-------|-------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| Індекс ВВП, % до попереднього року | 96,8 | 98,1 | 99,8 | 105,9 | 109,1 |
| Рівень зареєстрованого безробіття, % | 2,3 | 3,7 | 4,3 | 4,2 | 3,7 |

Як свідчить досвід кіровоградського ВАТ "Гідросила", до 2000 р. на підприємстві спостерігалось зниження продуктивності праці, а заробітна плата хоч і зростала, але залишалася досить низькою – у 1998 р. вона становила 158,1 грн., у 1999 р. – 177,2 грн. (для порівняння у промисловості України 184 і 217 грн. відповідно). Таким чином, підприємству ніяк не вдавалося стимулювати продуктивність праці за рахунок заробітної плати. На ринку висока опла-

та праці потрібна для залучення ("купівлі") висококваліфікованих працівників і менеджерів. Зарплата також необхідна для відновлення затраченої в процесі праці енергії працівників, задоволення їхніх потреб. Проте навіть висока зарплата сама по собі не приведе до зростання продуктивності праці і підвищення якості до тих пір, поки не будуть брати участі інші мотиватори. Сьогодні на підприємствах України основним (і найчастіше єдиним) важелем підвищення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці і, як наслідок, покращенні кінцевих результатів виробництва залишається преміювання.

Наслідком впровадження даного механізму матеріального стимулювання стало підвищення продуктивності праці у 2000 р. на 158,5 %, що дало підстави подальшого збільшення заробітної плати (Рис. 1)

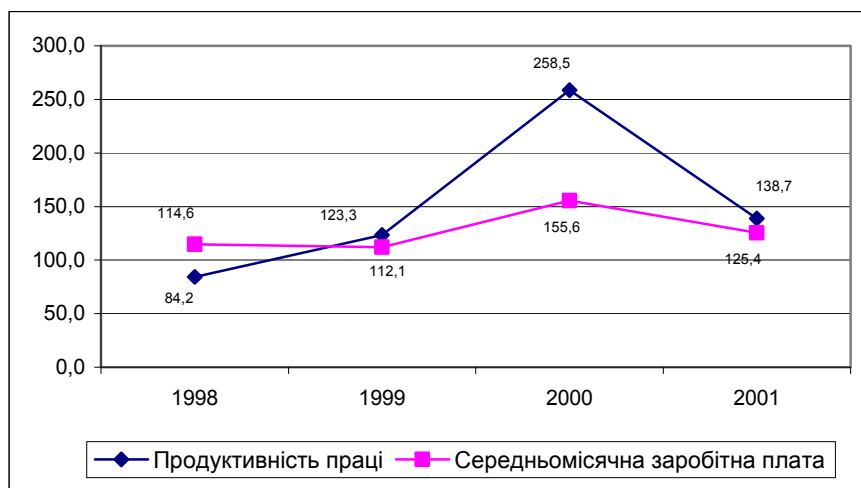


Рис. 1. Динаміка продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати на ВАТ "Гідросила" (у відсотках до попереднього року)

Досвід роботи підприємства довів його здатність реалізувати механізм стимулювання продуктивності праці за допомогою переважно матеріальних чинників, показав залежність між зростанням заробітної плати і продуктивністю праці. Однак, існує коло загальних проблем ринку праці і економіки України в цілому, що можуть перешкоджати зростанню продуктивності праці, і без вирішення яких будь-який механізм стимулювання продуктивності праці буде неефективним.

Поряд з низькою оплатою праці вагомим фактором низької продуктивності праці є слабка соціальна захищеність працівників. Перехід до ринкової економіки потребує змін не тільки в характері і змісті, але і в механізмі соціально-трудових відносин. Для досягнення цілей і задач суб'єктів цих відносин – найманих працівників і роботодавців, інтереси яких відмінні, і одночасно для досягнення умов отримання спільного позитивного ефекту необхідно забезпечити регулювання взаємовідносин вказаних суб'єктів за допомогою певного соціального механізму, яким є соціальне партнерство.

Результати нашого дослідження дозволяють констатувати, що для вітчизняної практики характерною є невідповідність витрат праці і винагороди за це. Низька заробітна плата і системи преміювання, що базуються на результатах роботи підприємства в цілому не створюють у працівника мотивів до більш інтенсивної і продуктивної праці. Розмір оплати праці залежить не тіль-

ки від його особистого внеску, а й від правильності та ефективності управлінських рішень менеджера або власника підприємства. Виникає питання, чому працівник повинен страждати через помилки в управлінні або підприємницький ризик? Проте власник, якщо його не примусити, не захоче (хоча й повинен) взяти весь ризик господарської діяльності на себе, а працю розглядати лише як економічний ресурс, що має адекватну ціну – заробітну плату. Лише в цьому разі роботодавець буде зацікавлений в найефективнішому використанні потенціалу кожного найманого працівника і буде впроваджувати системи стимулювання продуктивності праці.

Підсумовуючи, можна зазначити, що на сьогоднішньому етапі ринкових перетворень і формування конкурентного середовища найважливішим напрямком стимулювання продуктивності праці на підприємстві є підвищення оплати праці, ефективні системи преміювання, розширення соціальних пільг.

Література

1. Соколик М.П. Макроекономічні пропорції та стимулювання праці як фактор розвитку внутрішнього споживчого попиту // Регіональні перспективи. – 2002. – №3-4. – С.221-224.
2. Гуць М. Проблеми безробіття та рівня життя населення України // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С.13-17.
3. Україна в цифрах у 2001 році / Держкомстат України: За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.

УДК 65.012.32

Стрижко Е. В.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

В статье рассматривается корпоративная культура как элемент организации производства в период трансформации экономики Украины.

Переход Украины к рыночным отношениям модифицирует характер функционирования системы управления экономикой, приводит к появлению её новых форм, повышению экономической самостоятельности, расширению самоуправления, повышению и усложнению требований к личности руководителя. Однако новые организационные структуры ещё активно не влияют на повышение эффективности предпринимательской деятельности, наблюдается недостаток опыта и компетенции кадров всех уровней и звеньев хозяйственного управления, что сдерживает трансформационные процессы в Украине.

На протяжении последних лет руководители были заняты реструктуризацией своих организаций для повышения производительности труда в ответ на требования конкуренции. Реформированные организации демонстрировали краткосрочные преимущества в смысле снижения издержек и повышения производительности труда. Основное внимание уделялось технологиям, однако новая рабочая среда, которую ещё называют организацией, основанная на знании, и меняющаяся окружающая среда требуют нового понимания и новых управленческих решений, ориентированных на человека. Люди – это не затраты, а стратегический ресурс. Это необходимо руководителям при создании и поддержании соответствующей среды для деятельности тех лиц, за которых они несут ответственность, на работника можно влиять различ-

ными методами: административными, экономическими и социально-психологическими, каждый из методов или их пропорция в комплексе в различных ситуациях, на различных предприятиях, с различными организационно-правовыми формами управления используется по-разному. Поэтому, необходимо применять инновационные технологии для лучшего управления человеческими ресурсами через корпоративную культуру, которая имеет важное теоретическое и практическое значение. Формирование или привнесение корпоративной культуры приводит к благоприятному психологическому климату в коллективе и становится глобальным стратегическим ресурсом компании. Практика многих предприятий свидетельствует о том, что деловая сработаемость зависит от духа, атмосферы, которая характерна для организации. Работа слаженной команды более эффективна, нежели индивидуальный труд, даже высокопрофессиональный. Доказано, что успех любого предприятия на 85% зависит от желания людей трудиться, а также от их взаимоотношений и умения общаться. Прибыль – основная цель бизнеса, а инструментом управления бизнеса является корпоративная культура. Развитие цивилизованных корпоративных отношений рассматривается как важное направление институциональных преобразований.

Были проведены конкретные исследования на базе Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля по вопросам организации управления трудовым коллективом и его подразделениями, анализу роли управленческих качеств в обеспечении эффективного труда руководителей разных уровней управления.

Для этого были составлены психологические тренинги (как путь развития корпоративной культуры) для преподавателей и студентов вуза. Но, к сожалению, при всей внешней привлекательности этого предложения представить объединённые тренинги наших студентов и преподавателей достаточно трудно.

По результатам тренингов оказалось, что не все преподаватели думают только о заработной плате. Многие из них понимают, что существующая заработная плата – это недостойное вознаграждение за их труд. Большое значение имеет интересная работа, достижение целей, поставленных в жизни. Для студентов очень важна их инновационная деятельность, то есть творчество. Многие студенты дают этой ценности среднюю оценку. Это означает, что в их сознании существует некоторая норма, они считают, что молодой человек не сможет себя реализовать, если он лишён способности творчески мыслить. 15 % студентов считают творчество главной ценностью в своей жизни. И это именно те люди, на которых мы будем ориентироваться в будущем.

Нужно понимать, что корпоративная культура имеет несколько уровней иерархии. Но доминирующее значение безоговорочно принадлежит ценностям. Ценность организации определяет всё.

Поведение этих людей объясняют теории организационного управления И. Бернара, Ф. Селзника и Р. Лайнерта, в которых рационалистический подход совмещается с поведенческим. Они заложили основу для нового взлёта управленческой мысли в поведенческой концепции «организационной культуры», которая получила распространение уже в 90-е годы. Концепция исходит из того, что если человек заинтересованно принимает участие во внутриорганизационной деятельности, он получает от этого удовлетворение, работает с большей отдачей, более качественно и производительно. Сначала управление персоналом связывалось только с мотивацией, сейчас же оно всё более связывается с улучшением использования всего потенциала человеческих ресурсов в организации.

Также были сделаны исследования положения спортивной культуры в нашем вузе. По результатам можно спрогнозировать развитие абонементных групп, связь развития абонементных групп принципов и овладения новыми знаниями.

Особенно актуально то, что вместе с развитием студентов сегодня необходимо развивать и преподавательский коллектив, как на уровне знаний, так и на уровне духовности, так как духовность является вершиной становления личности. Было бы не плохо ввести специальный курс корпоративной культуры, проводить кураторские часы, семинары, методические советы. На каждой кафедре разработать план развития корпоративной культуры кафедры в рамках корпоративной культуры факультета. Культура существует в любой организации, её надо только развивать.

Необходимо больше внимания уделять аудиторной и внеаудиторной работе со студентами. стараться вовлекать их в систему здорового образа жизни, соревновательную систему овладения профессиональными знаниями и мастерством, развития творческих способностей. Потому что все составные части корпоративной культуры должны развиваться в комплексе.

«Когда у нас есть штат, состоящий из подготовленных, умных и энергичных людей, в качестве следующего шага надо стимулировать их творческие способности» -говорил А.Морита. Ведь люди являются наиболее ценным ресурсом организации. главным источником производительности и главной производительной силой общества.

Литература

1. *Шихарев П.* От корпоративной этики к этике корпораций / В сб.: Этика успеха. Вып.3. – Москва, 1995. – С.86-93.
2. *Дудар А.П.* Менеджмент людських ресурсів в сфері обігу. Монографія. - Сімферополь, 2002. - 288 с.

УДК 331.101.4

Сумцов В. Г., Ищенко Е. В.

МАЛЫЙ БИЗНЕС В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Рассматривается эволюция в становлении и развитии малого бизнеса. Анализируются причины сдерживающие развитие, а также его роль в воспроизводственном процессе.

Становление малого бизнеса в Украине относится к концу 80-х годов (1988, 1989 гг.) когда была урегулирована правовыми актами индивидуальная трудовая деятельность и создание кооперативов. В дальнейшем его развитие связано с внедрением в практику хозяйствования рыночного механизма определяющего самозанятость отдельной категории трудящихся. Поиск сферы реализации их интересов и потребностей находит свое отражение в создании и функционировании малых предприятий, что соответствует интересам государства. В частности в 1991 г. был принят Закон Украины «Про підприємництво», где изложены основные условия функционирования предпринимательства.

Созданная законодательная база в определенной степени способствовала становлению малого бизнеса, давала возможность заинтересованным лицам определить свое отношение к данному виду деятельности, ориентиру-

ясь в окружающей среде. То есть, в практике создания малого бизнеса лежит, прежде всего самозанятость и самореализация своих интересов со стороны физических лиц. В создавшихся, для данного вида деятельности условиях, малое предпринимательство, пишет Ю. Ехануров, «... Не модне явище, а потреба, викликана самим життям, логічним розвитком суспільства». [1, с.7] Анализу данной проблемы большое внимание уделяется учеными Института Конкурентного Суспільства во главе с его Президентом Ю. Ехануровым, авторами монографий Пелых А.С., Шепелько Г.И. и др.

Вместе с тем реализация, как самой предпринимательской деятельности, так становление и развитие ее организационных форм, в частности, малых предприятий, имеет свои региональные особенности. На это влияют как объективные, так и субъективные факторы.

Становление и развитие малого предпринимательства, под которым мы понимаем совокупность экономических отношений складывающихся в системе организационных форм хозяйствования по производству, потреблению и реализации общественного продукта и услуг, имеет свою позитивную сторону в том, что за последнее десятилетие возросло не только количество функционирующих предприятий, но и количество занятых. Рушились психологические барьеры, росло доверие отношения к ним со стороны населения, что способствовало снятию социальной напряженности со стороны незанятого населения. Развитие малого предпринимательства в Украине представлено в таблице 1.

Таблица 1

Развитие малого предпринимательства в Украине 1991 – 2002 гг.

| Показатели | Годы | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1991 | 1992 | 1993 | 1995 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Количество малых предприятий, единиц | 39182 | 50496 | 73003 | 96019 | 136238 | 173404 | 197121 | 217930 | 233600 | 253800 |
| в % к предыдущему году указанному в таблице | 100 | 128,8 | 144,5 | 131,7 | 141,8 | 127,2 | 113,7 | 110,5 | 107,2 | 108,6 |
| Количество малых предприятий на 10 тыс. населения | 9 | 13 | 16 | 19 | 27 | 34 | 40 | 44 | 48 | 53 |
| % роста к предыдущему году указанному в таблице | 100 | 144,4 | 123,0 | 118,7 | 142,1 | 125,9 | 117,6 | 110 | 109,1 | 110,4 |
| Количество занятых тыс. чел. | 637,0 | 910,9 | 1038,2 | 1124,9 | 1395,5 | 1559,9 | 1677,5 | 1709,8 | 1807,6 | 1932,1 |
| % роста к предыдущему году указанному в таблице | 100 | 143 | 114 | 108,3 | 124,0 | 111,8 | 107,5 | 101,9 | 105,7 | 106,9 |
| Средняя численность работающих на 1 МП, человек | 25 | 18 | 14 | 12 | 10 | 9 | 9 | 8 | 8 | 8 |
| % изменения к 1991 году | 100 | 72 | 56 | 48 | 40 | 36 | 36 | 32 | 32 | 32 |

Приведенный статистический материал свидетельствует, что за период реформирования экономики Украины количество малых предприятий имеет устойчивый рост, хотя темпы прироста в последние годы снизились. За 1991 – 2002 г. общее количество малых предприятий увеличилось в 6,5 раза, количество занятых – в 3 раза, а количество малых предприятий на 10 тыс. насе-

ления в 5,9 раза. Одновременно следует отметить, что средняя численность работающих на одном предприятии устойчиво снижалась и стабилизировалась лишь в 2000-2002 гг. на уровне 8 человек, что составляет 32% от уровня 1991 года. Не велика роль малых предприятий в создании ВВП. В 2002 году удельный вес в его производстве составлял лишь 7,3%. В этой связи неверно было бы делать ставку на существенную роль малого бизнеса в дальнейшем развитии экономики Украины. В плане повышения роли малых предприятий требуется дальнейшее совершенствование хозяйственного механизма. Прошедший этап становления малого бизнеса в Украине характеризовался как недостатками в правовом механизме, также в экономических регуляторах и методах, т.е. в экономическом механизме.

Социологические исследования показывают, что основная масса предпринимателей (71%) оценивают, прежде всего, негативное отношение к себе со стороны центральных органов, 58% опрошенных не удовлетворены отношением местных органов власти. Среди причин сдерживающих развитие малого бизнеса особо следует выделить недобросовестную конкуренцию, характеризующую одну из родовых черт бизнеса навязывания своих интересов со стороны контрагентов. Это, прежде всего рэкет и физическое давление, коррупционные действия, воздействие на конкурентов неплатежами за оказанные услуги и поставку товаров.

Весьма важное значение в становлении малого бизнеса в Украине имеет создание психологической восприимчивости со стороны населения. Прошлая идеологическая направленность против частного предпринимательства и первый этап его нецивилизационного характера становления отталкивали покупателя от обращения к нему за услугами. Предпочтение отдавалось государственной системе обеспечения товарами и услугами. В тоже время государственные предприятия были брошены государством в рыночную стихию без соответствующей поддержки. Капиталовложения в развитие экономики отраслей, которые ранее способствовали выделению и обеспечению приоритетов в развитие предприятий были прекращены. Сложилась ситуация, когда развитие новых форм хозяйствования сдерживалось старыми догмами, а старая система была локализована властными структурами управления.

Работа малых предприятий была скована также отсутствием информационной системы обеспечения правового и нормативного поля в деятельности предпринимательского сектора. Любому предпринимателю ориентироваться в существующей законодательной и нормативной базе достаточно сложно в силу ее многообразия. В стране существует около 3 тысяч различного рода решений относящихся к предпринимательской деятельности. Попытка отобрать и овладеть необходимой информационной базой задача не из легких. Сложность заключается и в том, что министерства, сталкиваясь с наличием в практике дореформенных нормативных актов, которые уже не отвечают современным требованиям, отменяют их порой, не увязывая с существующей законодательной базой. Выход видится в том, чтобы для каждой подсистемы предпринимательской деятельности была создана своя структурированная часть нормативной и правовой базы, определяющая все виды деятельности. Это относится и к малому бизнесу.

Внедрение в практику хозяйствования структур малого бизнеса способствует увеличению общего количества предприятий негосударственной формы собственности и изменению в системе занятых по отраслям национальной экономики. Так в структуре предприятий малого бизнеса Луганской области в 2002 году предприятия государственной собственности составляли 1,2%, коммунальной – 3,6%, коллективной – 59,4%, частной – 35,8. Это соот-

ветствует общей тенденции изменений в системе хозяйствующих субъектов малого бизнеса в Украине.

Процесс разгосударствления осуществляющейся в Украине в последнее десятилетие с одной стороны способствовал росту безработицы, а с другой – обеспечивал не только рост занятых в малом бизнесе, но и изменение его структуры. Так за 1991 – 2002 гг. количество занятых на предприятиях малого бизнеса Луганской области возросло в 2,26 раза. Структурное изменение занятости по сферам деятельности отражено в таблице 2.

Таблица 2
Структура занятости в малом бизнесе Луганской области

| Отрасли | Годы | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1991 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Всего человек | 32731 | 47215 | 38276 | 60496 | 69950 | 69747 | 68858 | 69844 | 73909 |
| в % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Промышленность | 8777 | 10683 | 10256 | 15128 | 12386 | 12218 | 14856 | 14737 | 16698 |
| в % | 26,8 | 22,6 | 26,8 | 25,0 | 17,7 | 17,5 | 21,6 | 21,1 | 22,6 |
| Сельское хозяйство, человек | 86 | 463 | 406 | 702 | 1946 | 2648 | 5637 | 4978 | 5638 |
| в % | 0,26 | 0,98 | 1,06 | 1,16 | 2,78 | 3,8 | 8,19 | 7,12 | 7,63 |
| Транспорт и связь | 536 | 1372 | 888 | 1615 | 1932 | 2266 | 2800 | 3010 | 3603 |
| в % | 1,6 | 2,9 | 2,3 | 2,7 | 2,8 | 3,3 | 4,1 | 4,3 | 4,9 |
| Строительство | 13440 | 13455 | 8324 | 8665 | 8252 | 8774 | 8002 | 8396 | 8971 |
| в % | 41,1 | 28,5 | 21,75 | 14,32 | 11,8 | 12,56 | 11,6 | 12,0 | 12,1 |
| Торговля и общественное питание | 523 | 14792 | 13343 | 20193 | 30664 | 29822 | 23572 | 21840 | 19205 |
| в % | 1,6 | 31,3 | 34,85 | 33,4 | 43,8 | 42,8 | 34,2 | 31,3 | 25,98 |
| Бытовое обслуживание | 568 | 547 | 851 | 1704 | 4756 | 4444 | 4051 | 3992 | 3180 |
| в % | 1,7 | 1,16 | 2,22 | 2,8 | 6,8 | 6,37 | 5,9 | 5,7 | 4,3 |
| Наука и научное обслуживание | 6063 | 1210 | 688 | 1027 | 1438 | 1150 | 958 | 1065 | 958 |
| в % | 18,5 | 2,56 | 1,8 | 1,7 | 2,06 | 1,65 | 1,4 | 1,5 | 1,3 |
| Другие отрасли | 1662 | 4388 | 3462 | 11462 | 8576 | 8425 | 8982 | 11826 | 15657 |
| в % | 5,07 | 9,3 | 9,04 | 18,94 | 12,26 | 12,08 | 13,04 | 16,93 | 21,18 |

Данные таблицы показывают, что в некоторых отраслях удельный вес занятых в малом бизнесе увеличивается, например, в сельском хозяйстве с 0,26% в 1991 г. до 7,63% в 2002 г. в торговле с 1,6% до 25,98. В других этот показатель несколько снизился, например, в промышленности с 26,8% в 1991 г. до 22,6 в 2002 г., в строительстве с 41,1% до 12,1%. Общая тенденция, на наш взгляд, в эти годы состоит в стабилизации пропорций в структуре развития малого бизнеса и занятых в нем работников.

В развитии малого бизнеса весьма важное значение имеет система подготовки, повышения квалификации и переподготовки самих предпринимателей и их управленческого персонала. Хотя основная часть предпринимателей имеет высшее образование, но эти специалисты испытывают большие про-

блемы в своей подготовленности к управлению персоналом и организации работы на предприятии. Проведенные нами социологические исследования среди инженерно – технических работников предприятий Луганской области в 1989-1990 гг., т.е. на момент начала перестройки (выборка составила 1200 человек) подтверждают данную ситуацию. Оценку хорошей подготовленности по экономическим дисциплинам получили лишь 6,2% респондентов, в основном подготовленными по данному направлению отметили – 38% опрошенных, неподготовленными считали себя 42,4%. Хорошую подготовленность в качестве организатора и управляющего производством отметили лишь 2,2% респондентов, в основном подготовленными – 14,6%, не подготовленными считали себя в качестве организаторов и управляющих производством 64,9% опрошенных.

Данная ситуация естественно сказалась на системе управления предприятиями и конечно потребовала своего изменения. Об этом свидетельствует повышенный спрос на пополнение знаний в этой области в настоящий период. Так, согласно социологическим исследованиям среди управленческого персонала предпринимателей, проведенных МФК спрос на обучение в экономической области достаточно велик. Потребность в обучении по бухгалтерскому учету испытывают 27,6% респондентов, по маркетингу – 25,0%, в планировании – 20,9%, в управлении финансами – 19,2%, в информационных технологиях – 17,4%, в управлении людскими ресурсами – 16,6%, в системе общего управления – 13%. Значителен также спрос на платное бизнес – консультирование. Услугами консультантов хотели бы воспользоваться по бухгалтерскому учету – 11,8% опрошенных, по маркетингу – 10,1%, в планировании – 9,2%, в управлении финансами – 7,4%, в управлении персоналом – 5,6% респондентов. Однако достаточно много опрошенных еще не испытывают потребности в этом направлении.

Учитывая данную ситуацию, на наш взгляд, весьма важным является пополнение частного предпринимательства, в том числе и управленческих структур малого бизнеса, молодыми специалистами завершивших обучение по вузовским программам. В качестве помощи со стороны государства частному предпринимательству можно было бы разрешить вузам направлять определенную часть выпускников прошедших подготовку по госзаказу на предприятия частного и коллективного бизнеса.

Литература

1. Мале підприємництво України: процес розвитку. / Головний редактор: к.т.н. Д. Ляпін. - Київ, 2001.
2. Державний Комітет статистики України Статистичний щорічник України за 2002 р. - К.: «Техніка», 2003.
3. Мочерний С.В., Устинко О.А., Чеботар С.І. Основи підприємницької діяльності: Посібник. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001.
4. Аньшин В.М., Филін С.А. Менеджмент інвестицій і інновацій в малому і венчурному бізнесі. Учебное пособие – М.: «Анкіл», 2003.

Сухацкая В. В.**ЛОГИКА КОРПОРАТИВНОГО ВНУТРЕННЕГО РЫНКА
ТРУДА ОТРАСЛИ СВЯЗИ**

В статье рассмотрена логика корпоративного внутреннего рынка трудовых ресурсов на примере крупной телекоммуникационной корпорации «Укртелеком»

В развитых экономиках большинство людей состоят со своими работодателями в долгосрочных отношениях найма. Практика найма, или пожизненного найма, в больших японских корпорациях всем хорошо известна, однако на Украине проблема установления стабильных долгосрочных трудовых отношений является актуальной, так как в условиях переходной экономики многие фирмы отказываются брать на себя такого рода обязательства. Это связано с тем, что при таких долгосрочных трудовых отношениях работники рассчитывают сделать не только карьеру в фирмах, в которых они работают в данный момент, многие из них еще надеются на служебный рост, однако фирмы «одногодки», которые сейчас существуют в нашей стране, не могут им этого обеспечить.

Как отмечал Ф.Х.Найт, подбор людей, способных эффективно управлять делами, и обеспечение их ответственными должностями - это, возможно, наиболее важная из отдельных проблем экономической организации с точки зрения эффективности [1]. Концепция внутреннего рынка труда впервые была разработана в начале 70-х гг. П. Дорингером и М. Пиоре. С тех пор многочисленные экономисты, социологи, специалисты по трудовым отношениям и поведению организаций развили эту концепцию и использовали ее для изучения тенденций, имеющих место в сфере занятости, и различных вариантов кадровой политики.

Для такой крупной телекоммуникационной корпорации как «Укртелеком» присущ внутренний рынок трудовых ресурсов. Внутренний рынок корпорации стабилен, поэтому найм новых людей в фирму производится только на ограниченное количество мест, зачастую на работы низкого уровня; вакансии замещаются, вследствие другого назначения или повышения по служебной лестнице кого-либо из имеющихся работников; и работодатели предполагают, что работники будут оставаться в фирме на протяжении длительного срока, делая свою карьеру путем продвижения по четко определенной служебной лестнице внутри корпорации.

Долгосрочный характер отношений между работодателями и работающими, ограниченный набор нового персонала, возможность сделать карьеру в фирме и продвижения по внутрифирменной служебной лестнице - таковы ключевые характеристики внутреннего рынка труда, существующего в «Укртелекоме». Внутри предприятия существует несколько внутренних рынков труда, на каждом из которых действуют различные группы работников. Например, работники центров технической эксплуатации городской телефонной сети дирекций «Укртелекома» образуют отдельный внутренний рынок труда, а управленческий аппарат корпорации в целом составляет еще один такой рынок. Каждый внутренний рынок труда взаимодействует с основным внешним рынком труда, но в ограниченном масштабе: мобильность вступления на внутренний рынок труда и выхода с него на практике является ограниченной, и условия на внешнем рынке оказывают лишь незначительное влияние на служебные назначения и условия оплаты труда на внутреннем рынке.

Поэтому в «Укртелеком» необходимо обеспечить такие отношения между администрацией и трудовым коллективом, которые должны быть ориентированы на обеспечение постоянного и непрерывного профессионально - квалификационного роста работников, на совершенствование не только производственно - технологических и организационно - трудовых связей, но и на развитие социально - экономических отношений непосредственно между отдельными работниками, их группами и коллективами.

Одна из отличительных особенностей традиционных внутренних рынков труда заключается в том, что ставки заработной платы в значительной степени определяются классификацией работ, а не индивидуальными качествами работников.

На внутренних рынках труда формируется иерархия должностей, вследствие чего работники, выполняющие примерно одинаковые работы, порой могут иметь неодинаковый должностной ранг. Производственные рабочие редко переходят на должности служащих, за исключением тех случаев, когда их выдвигают на должности бригадиров или мастеров. Однако внутри каждой из этих групп «Укртелеком» предлагает своим работникам весьма протяженные служебные лестницы с различными правилами и процедурами, определяющими размеры заработка и служебный рост работника, а также с различными механизмами контроля и мотивации работников. Данное положение иллюстрирует таблица, которая кроме этого, свидетельствует и о том, что существуют различия между зарплатами работников, занимающих одну и ту же должность [2].

Таблица

Классификация должностей и диапазоны должностных окладов работников предприятия «Укртелеком» за 2003 г.

| №№п.п. | Наименование должностей | Коэффициент соотношения к мин. з/п |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1 | Директора филиалов: 1 группы 2 группы 3 группы | Контракт |
| 2 | Руководители обособленных подразделений Генеральной дирекции | 3,89 - 4,33 |
| 3 | Заместители директоров филиалов: 1 группы, гл. инженер первичной сети 2 группы 3 группы и Главного научного центра | 4,00 – 4,22 3,78 – 4,00 3,67 – 3,89 |
| 4 | Заместители руководителей обособленных подразделений Генеральной дирекции | на 10-15% ниже руководителя |
| 5 | Начальники отделов Генеральной дирекции | 3,28 – 3,89 |

Более опытные работники и те, кто добивается необычайно высоких результатов, как правило, имеют зарплаты, близкие к максимуму, установленному для данной категории, в то время как доходы менее опытных работников ближе к соответствующему минимуму. Когда требования, предъявляемые к работникам, и стоящие перед ними задачи остаются неизменными на протяжении достаточно длительных периодов времени, такая система может быть эффективной, однако в связи с изменениями технологий и услуг, предоставляемых корпорацией «Укртелеком» может возникнуть желание поощрять «гибкость» своих работников; в этом случае необходимо связывать уровень заработной платы скорее с квалификацией работника, чем с фактически выполняемой им работой.

Формирование «самодостаточного» устойчивого кадрового ядра корпорации возможно, на наш взгляд, в условиях длительного или пожизненного трудового договора, имеющего целью ряд серьезных преимуществ, компенсирующих отсутствие мобильности рабочей силы при данном типе отношений. К числу таких достоинств относятся: приобретение специфического по отношению к данному предприятию человеческого капитала, позволяющего работнику достигать особо высокой производительности на занимаемом им рабочем месте; использование эффективных ставок заработной платы и имплицитных, отношенческих контрактов, при которых выполнение обещаний, касающихся лояльности и справедливого отношения, обеспечиваются соответствующими внутрифирменными механизмами и желанием каждой стороны сохранить хорошую репутацию в долгосрочных отношениях; информационные преимущества, в особенности более высокая осведомленность работодателя о способностях своих работников, что делает возможным более эффективное стимулирование и более производительное распределение работ между работниками [3].

В переходной экономике именно корпоративный внутренний рынок труда, позволяет корпорации, благодаря созданию устойчивого кадрового ядра, обеспечить сильные конкурентные позиции на рынке функционирующего капитала. Все это необходимо учитывать при изучении корпоративного внутреннего рынка, так как вопрос корпоративного управления трудовыми ресурсами является актуальным не только для крупного монополиста отрасли связи, но и для экономического роста страны в целом.

Литература

1. Hall R. The Importance of Lifetime Jobs in the U. S. Economy. Amer. Econ. Rev, 1982. Vol. 72. Sept. P.716-724
2. Колективний договір Одеської дирекції українського державного підприємства зв'язку "Укртелеком" на 1999-2000 рік. – О.: Профспілка робітників Одеської області, 1999.
3. Коллективный договор: проблемы функционирования и перспективы развития. – К.: Федерация профсоюзов Украины, Академия труда и социальных отношений ФПУ, Центр социальных экспертиз и прогнозов Института социологии НАН Украины, 1998.

УДК 338.24

Сухинин Д. С.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК МЕХАНИЗМ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье рассмотрены роль и структура оценки персонала как механизма внутрикорпоративного управления персоналом на современном этапе трансформационной экономики.

Трансформация командно-административной системы в рыночную экономику в Украине, как известно, совпадает с развернувшимися в мире процессами формирования глобальной экономики, которая характеризуется, с одной стороны, усилением интеграционных процессов, активизацией деятельности транснациональных компаний, а с другой, - усилением международной конкуренции. Специфика современного этапа развития обуславливает внимание предприятий к проблемам конкурентных преимуществ уже на

стадии проектирования деятельности и разработки стратегии развития, составной частью которых является стратегия внутрикорпоративного управления персоналом.

Стратегия управления персоналом является сложным понятием. Она включает такие составляющие элементы (механизмы): отбор персонала, включая планирование потоков рабочей силы; оценка персонала; вознаграждение персонала; развитие персонала; планирование перемещение персонала [1, с. 77]. Преобразование экономики предприятий посредством смены юридической формы собственности на средства производства предопределило то, что в период рыночных реформ высшие менеджеры многих компаний не уделяли должного внимания социально-трудовым отношениям, проблемам стратегии управления персоналом.

В работах украинских экономистов А.М.Уманского, В.Г.Сумцова, П.В. Журавлева и др. широкое освещение получили вопросы социально-трудовых отношений и управления персоналом, включая проблемы оценки и аттестации персонала. В реальной практике корпораций деятельность по становлению системы управления персоналом только разворачивается, что предполагает внимание науки к обобщению данного опыта, выявлению наиболее значимых направлений формирования современных подходов к оценке персонала. В статье ставится задача высветить наиболее актуальные направления в оценке персонала как одном из важнейших инструментов управления персоналом в практике хозяйственной деятельности корпораций на современном этапе трансформационной экономики.

В самом общем виде понятие оценки персонала представляет собой целенаправленный процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач корпорации, который позволяет получать информацию для принятия дальнейших управленческих решений по вопросу соответствия работника (способностей, мотиваций, личных качеств) требованиям занимаемой должности или рабочего места.

С помощью инструмента оценки персонала на корпоративном уровне на современном этапе решаются следующие задачи:

- определение функциональной роли работников в структуре корпорации;
- определяется способность персонала к организационным изменениям, инновационной деятельности;
- определяются стратегические направления совершенствования деловых (профессиональных) и личностных качеств работников, персонала в целом;
- определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и установления ее величины.

Оценка как инструмент, механизм управления персоналом позволяет решать и другие задачи, например, удовлетворение потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик [1, с.288]. В условиях возрастающей роли персонала в обеспечении конкурентоспособности корпорации учет запросов персонала в оценке своих качеств, принятие программы по их развитию является одним из сильных стимулов эффективного труда, заинтересованности персонала в работе на данном предприятии.

Оценка персонала как инструмент управления включает комплекс процедур: анализ анкетных данных, наведение справок об испытуемом работнике, проверочные испытания и т.д. Одним из наиболее важных элементов в механизме оценки персонала является аттестация. Необходимо подчеркнуть, что оценка может носить характер формальной и неформальной (например, ежедневная оценка руководителем подчиненного). Она может осуществляться как регулярно, планомерно, так не регулярно, в зависимости от конкретных об-

стоятельств и необходимости внесения изменений в стратегию развития компании.

Аттестация - это процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте или в данной занимаемой должности. Оценка в процессе аттестации "схватывает" результаты работы конкретного сотрудника в рамках выполняемых обязанностей за определенный период времени. Необходимо подчеркнуть, что при проведении оценки (аттестации) речь должна идти не о сравнении сотрудников между собой, а о сопоставлении "сотрудник - стандарт работы". Сравнить можно только то, насколько один сотрудник больше или меньше соответствует стандарту работы, по сравнению с другим [2].

Формализованная и четко разработанная система аттестации позволяет повысить эффективность и роль самой системы оценки. Кроме того, она подходит не только для отдельного сотрудника и его руководителя, но и отвечает интересам корпорации в целом. Большинство специалистов справедливо полагают, что аттестация - один из наиболее эффективных инструментов управления персоналом. Аттестация позволяет:

- определить внутрикорпоративные стандарты деятельности и критерии оценки (на подготовительном этапе) - без этого аттестация не имеет смысла;
- провести диагностику персонала;
- выявить "болевыe точки";
- определить ценность сотрудников не только для подразделения, группы, но и для корпорации в целом;
- обоснованно принимать управленческие решения, особенно связанные со стратегическими задачами организации и процессом внедрения измерений.

Эффективность проведения аттестации предполагает четкую ее структуризацию и последовательность действий.

Одним из важнейших этапов в проведении аттестации, является определения ее целей.

Аттестация персонала может быть разделена на принятие решений, связанных с изменением компенсационного пакета, имеющих конкретные материальные последствия для работников:

- изменение заработной платы;
- изменение системы поощрения (наказания);
- повышения мотивации.

Аттестация может проводиться в аспекте принятия решений, связанных с развитием корпорации (приведение в соответствие человеческих ресурсов с планами корпорации):

- выявление трудового потенциала у персонала;
- информирование сотрудников о том, чего ждет от них организация;
- развитие карьеры;
- личное развитие;
- информация для планирования человеческих ресурсов.

Принятие решений, связанных с оценкой текущей деятельности (положения) всей организации и выявление рабочих проблем. При этом в ходе аттестации работника оценивается:

- прошлая деятельность;
- достижения результатов;
- потребность в обучении;
- улучшение деятельности.

На этапе выработки цепи аттестации персонала определяется:

Собственно цель и ее конкретизация (подцели). Чем четче определены цели, тем легче построить процедуру. Если цель невозможно описать последующая деятельность становится бессмысленной.

Как будут применяться результаты. Для начала целесообразно охарактеризовать кратко ситуацию внутри корпорации (например, планируется реструктуризация компании и расширение бизнеса, внедрение новых условий работы). Данную информацию мы будем использовать для планирования человеческих ресурсов. Мы сможем оценить, способен ли каждый конкретный сотрудник приспособиться к новым условиям, следует ли нам производить увольнения, перемещения, можем ли мы с существующим коллективом решить поставленные задачи и т.п.

Прежде чем приступить к процедуре, стоит задуматься, как результаты будут обобщаться и анализироваться. Аттестация, как и любой сбор информации, предполагает дальнейшую ее обработку. Если этот фактор не учтен, процедура работы с информацией может оказаться чрезмерно затянутой и дорогостоящей (особенно в крупных корпорациях).

Едва ли не самое сложное при проведении аттестации - выбор критериев оценки. При выборе критерия оценки следует понимать, насколько корпорация способна определить стандарты, и что конкретно она ей необходимо оценить. Аттестация может осуществляться как по одному выбранному критерию, так и по нескольким в совокупности.

Так, например, корпорация может применять следующий комплексный подход: аттестация проходит одновременно по трем направлениям - оценка деятельности, оценка квалификации, оценка личности.

Оценка деятельности включает в себя выполнение должностных обязанностей, выполнение плана работ (сроки, качества), достижение поставленных целей.

Оценка квалификации заключается в "экзамене" - работники в письменной или устной форме отвечают на вопросы по специальности.

В оценке личности необходимо оценить основные поведенческие характеристики человека, сопоставить их с поведенческими требованиями к данной должности, оценить взаимоотношения в коллективе. В этом случае целесообразно будет использовать систему Томаса. Система Томаса основывается на теории американского психолога доктора Мултона Марстона. В 50-х годах XX века английский ученый Томас Хендриксон, разработал систему позволяющую оценить поведение человека в организации, благодаря чему появилась первая версия анкеты для профильного анализа личности. Тем самым было положено начало широкого практического применения психологической теории в повседневной работе корпораций. [3].

После выбора критерия оценки целесообразно определить, какой метод при проведении аттестации будет наиболее приемлемым в данном случае.

Можно выделить три классических метода оценки:

1. Рейтинговый метод - самый простой способ оценки, при котором менеджер отмечает уровень эффективности работника в специально разработанных бланках.

2. Сравнительные методы: сравнивается между собой деятельность работников различных подразделений, групп, квалификации и т.д.;

3. Методы записи: в течение периода, за который оценивается деятельность работника, ведутся записи, которые затем представляются при аттестации.

После того как определена цель проведения аттестации и выбран метод, стоит просчитать, во что обойдется процедура аттестации. Сделать это дос-

таточно просто - умножить количество планируемых человеко-часов (на подготовку и проведение) на почасовую заработную плату, прибавить к этому недополученную прибыль (так как во время аттестации работник не будет выполнять основные должностные обязанности), прибавить организационные расходы (печать бланков, обработка материалов). Если полученная сумма представляется разумной, можно начинать подготовку. Если цель не оправдывает средства, стоит пересмотреть масштабы аттестации.

В заключение необходимо подчеркнуть, что основной задачей оценки и аттестации как инструментов стратегического управления персоналом является направленность на активизацию мотивационной активности работников. Так как оценка предполагает внешнюю оценку и самоанализ сотрудником своей трудовой и социальной деятельности, то именно механизм оценки является ключевым моментом мотивации в самосовершенствовании, повышении эффективности труда и производства, развития творческого потенциала работников.

Литература

1. *Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г.* Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 1999. – 576 с.
2. *Борисова Е.* «Аттестация. Стоит ли игра свеч?» // Справочник кадровика. – 2003. - № 2. - С. 79-81.
3. *Захарова Е.* «Система Томаса как эффективный инструмент управления персоналом» // Персонал. – 2002. - № 10. - С. 76-81.

УДК 331.582 (477.6)

Табачкова Н. А.

ТЕРИТОРІАЛЬНО–ГАЛУЗЕВИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ

В статті висвітлено проблеми управління соціально-економічним розвитком регіонів в перехідний період. Особливу увагу приділено регулюванню трудової зайнятості. Обґрунтовано необхідність використання комплексного територіально-галузевого підходу у вирішенні зазначених проблем.

У зв'язку з переходом економіки від одного способу виробництва до іншого виникає потреба в теоретичному осмисленні проблем регіонального розвитку та управління і практичному застосуванні результатів відповідних досліджень. Особливе місце в цьому процесі посідають методологічне обґрунтування, розробка концептуальних основ та практичних рекомендацій щодо управління регіональним розвитком. Саме вирішенням цих проблем займаються українські вчені-економісти Т.О.Стеценко, М.І.Долішній, С.А.Мельник, В.І.Пила, Д.М.Стеченко, Л.М.Зайцева. Питання управління соціально-економічним розвитком регіонів розглядається також в наукових статтях В.Януковича та З.Герасимчука. Регулювання ринків праці на рівні регіонів в економіці перехідного періоду є досить необхідним і має бути органічно пов'язане з усім комплексом системних перетворень, спрямованим на економічне зростання. Даний аспект докладно розглянуто в роботах Д.П.Богині, В.Я.Брича, В.С.Васильченка, Е.М.Лібанової, Ю.М.Краснова, С.Ю.Трубича. Проблема зайнятості населення сьогодні уявляється в якості елемента соціальної політики, а основним функціональним призначенням регулювання сфери трудових відносин є створення економічних умов для стабільного розши-

реного відтворення робочої сили регіону на якісно новому рівні. Це можливо тільки за умов комплексного поєднання як інтересів окремих підприємств та галузей, так і відповідних територій та населення, що мешкає в їх межах. Саме в цьому напрямку треба сьогодні працювати, і вирішення питань, яким присвячено дану роботу, найближчим часом дасть свої позитивні результати.

Для сучасного етапу розвитку ринку праці в Україні характерними є підвищення пропозиції робочої сили над попитом, досить низька ефективність використання трудового потенціалу, зростаючі соціальні ризики. Все це викликає загальною економічною кризою і спадом виробництва в Україні протягом майже восьми років, а також є результатом теоретичної та практичної невідповідності як керівників підприємств, так і владних структур всіх рівнів до роботи в нових умовах. Вдосконалення системи управління взагалі, і особливо регіональним соціально-економічним розвитком повинно покращити ситуацію, яка склалася сьогодні в економіці країни і в окремих її регіонах. Але “без активного втручання держави та управлінських, підприємницьких, суспільних структур територіального рівня у весь спектр соціально-економічних процесів, які відбуваються на даній території, неможливе позитивне вирішення великої кількості проблем, що виникають зі швидкістю кур’єрського потягу” [1].

Серед низки проблем, що особливо загострилися в регіонах в роки перехідного періоду, основними є падіння обсягів матеріального виробництва і, як наслідок, проблема ефективної зайнятості трудових ресурсів. За своєю значущістю ці дві проблеми є досить важливими і актуальними, тому ранжування їх слід вважати досить умовним і визначеним тільки з тих позицій, що саме падіння обсягів матеріального виробництва викликало зростання безробіття протягом досить тривалого періоду. І сьогодні “одним з основних завдань регіональної політики сталого розвитку є забезпечення функціонування механізму відтворення трудового потенціалу, недопущення виникнення в регіонах гострих соціальних конфліктів, зняття напруженості в соціально проблемних регіонах” [2].

Як відомо, ситуація на регіональних ринках праці характеризується сьогодні незбалансованістю між пропозицією робочої сили та попитом на неї, звідки і виникає безробіття. Один із шляхів виправлення ситуації, що склалася - підвищення попиту на роботу з боку підприємств. Однією з необхідних умов підвищення рівня використання трудових ресурсів на підприємствах усіх форм власності є забезпечення їх ефективного функціонування, випуск конкурентоспроможної продукції, що користується попитом на внутрішньому та зовнішньому ринках, створення нових робочих місць, технічне переозброєння виробництва на основі інвестування.

На розвиток і основні характеристики регіонального ринку праці та ефективність використання трудового потенціалу в значному ступені впливають загальна економічна ситуація в країні, особливості та результативність проведення економічних реформ (зокрема, в сфері роздержавлення), а також суб’єктивні чинники, що діють на загальнодержавному і регіональних ринках праці і формують попит і пропозицію робочої сили. Загальною перспективною тенденцією економічного розвитку як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях сьогодні визначена структурна перебудова економіки, що спрямована на скорочення виробництва засобів виробництва, розвиток галузей, орієнтованих на задоволення потреб населення, в результаті чого виникає необхідність в міжгалузевому перерозподілі робочої сили. Але, користуючись досвідом розвитку економіки країн світу, рекомендаціями вітчизняних та зарубіжних економістів, треба обов’язково враховувати особливості економічного розвитку даної території. Зокрема, це стосується відтворення традиційних виробництв, характерних для регіону, які мають місцеву природоресурсну базу,

мають або мали ринки збуту, але нині більшість підприємств знаходяться у кризовому стані. Треба обов'язково враховувати трудоресурсний аспект при вирішенні проблеми вибору пріоритетних точок зростання економіки регіону, і, відповідно, робочих місць. Здійснювати це вирішення треба обов'язково комплексно, а саме, враховуючи загальні тенденції структурної перебудови економіки, концентрувати зусилля на виробництві товарів народного споживання, розвитку сфери обслуговування; значну увагу приділяти розвитку трудомістких та наукоємних виробництв, враховувати той факт, що на територіях міста залишився, хоча й дещо знизив свою кваліфікацію (з об'єктивних причин) трудовий потенціал, який приймав участь у традиційних для кожного міста виробництвах. Тому при вирішенні проблеми зайнятості в регіонах, поряд з визначенням пріоритетних точок економічного зростання треба поєднувати різні методи і способи, які б сприяли стабілізації ситуації, яка сьогодні склалася в економіці міст, а що стосується деяких підприємств – виходу їх з кризового стану. Мається на увазі використання як традиційного перенавчання безробітних, так і підвищення кваліфікації з метою подальшого трудоустрою на старих робочих місцях тих, хто колись працював на підприємствах міста, але в кризовий період опинився за їх стінами. Це може стати важливою складовою соціальної політики, сприятиме адаптації значної кількості працездатного населення в нових ринкових умовах, враховуючи при цьому специфіку регіону з акцентом на територіальний аспект вирішення проблеми. Розробка відповідних заходів та механізмів, що дадуть змогу здійснити їх реалізацію, сприятимуть як формуванню трудового потенціалу територій, так і відродженню їх виробничого та економічного потенціалів. Виробничі процеси сьогодні не можуть ефективно здійснюватись без технічного оновлення існуючих робочих місць, підвищення організаційно-технічного рівня виробництва і ефективності використання основних фондів, зростання потреби у висококваліфікованих працівниках сучасних професій.

Важливим принципом вирішення проблеми безробіття та ефективного використання робочої сили в умовах трансформації економіки є створення додаткових робочих місць, що ґрунтується на активізації інвестиційних процесів в економіці, залучення вітчизняних та іноземних інвестицій на підприємства усіх форм власності. Необхідно відмітити, що цей принцип тісно пов'язаний з вибором загальних економічних пріоритетів, точок економічного зростання в регіонах і сучасним станом конкретних галузей та підприємств.

В останні роки багато йшлося про необхідність закриття збиткових підприємств, немало й зроблено в цьому напрямку. Відомо, що здійснення реструктуризації існуючих підприємств, їх ліквідація - досить складні процеси, вони потребують значних коштів, вони ж обов'язково зачіпають інтереси мешканців територій, які одночасно є чи були працівниками цих підприємств. Саме із-за обмеженості коштів, необхідних для повноцінного проведення зазначених процесів, здійснення цих заходів майже у всіх регіонах України не дало очікуваних результатів, більш того, негативного впливу зазнали соціальні процеси: досить великим залишається рівень безробіття, зростає бідність, знижуються доходи. Тому підхід до вирішення подальшої долі нерентабельних підприємств повинен бути виваженим, треба враховувати всі можливі негативні наслідки, особливо соціальні. Саме в результаті узагальнення отриманого досвіду в плані вирішення зазначених проблем, який не завжди є оптимістичним, а частіше й навпаки, сьогодні з боку економістів, як вітчизняних так і зарубіжних, надходить все більше рекомендацій щодо більш доцільної реанімації існуючих підприємств; створення умов для цього з боку органів територіального управління з метою уникнення можливих негативних соціальних наслідків їх реструктуризації чи закриття .

Розвиток економіки країни перш за все залежить від стану відтворення та використання трудового потенціалу її регіонів. В останні роки в Україні спостерігаються негативні тенденції як в демографічній ситуації, так і в процесах відтворення трудових ресурсів, їх розподілу та використання. Проблему зайнятості населення треба віднести до найважливіших і невідкладних, саме її вирішення допоможе подолати цілу низку негативних рис, що характеризують сьогодні становище населення України: безробіття, низький рівень оплати праці, несправедливий розподіл доходів та значну їх диференціацію між окремими групами населення, загрожуючі масштаби бідності.

Література

1. Янукович В. Наука і практика управління соціально-економічним розвитком регіону // Економіка України. – 2002. - №11. – С.4 – 10.
2. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів // Економіка України. – 2002. - №2. - С.34 – 42.
3. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: Інститут економіки НАН України. – Київ. – 2001. – 300 с.
4. Брич В.Я. Підходи до моделювання трансформаційних перетворень у сфері зайнятості та рівня життя населення України // Україна: аспекти праці. – 2003. - №1. – С.40 – 43.

УДК 331.101.26

Татаренко Н. О.

СОЦІАЛЬНА КОНСТИТУЮЮЧА КОРЕГУВАННЯ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ (ПРИКЛАД НІМЕЧЧИНИ)

У статті йдеться про загострення соціально-економічних проблем у Німеччині в останнє десятиліття. Автор доводить, що вони в основному спричинені змінами в інституціональній конфігурації соціально-ринкового господарства, викликаними членством країни в ЄС, які мають своїм наслідком обмеження дієвості механізмів корегуючого впливу держави на процеси суспільно-економічного розвитку. Розкриваючи стимулюючий та трансформуючий потенціал системи соціальних гарантій, автор спростовує тезу про банкрутство ідеї побудови „соціальної держави”.

Спрощені підходи до трактування засад сучасного ринкового господарства, характерні для вітчизняних наукових досліджень у галузі формування моделей соціально-економічних систем, зумовлюються тим, що аналіз їхньої інституційної структури провадиться у контексті завдань трансформації української економіки у проринковому напрямку. Тепер уже можна з певністю стверджувати, що поза увагою науковців усі ці роки залишалась проблема позитивного впливу соціальних конституюючих системи на параметри ефективності національної економіки. Тим часом, саме недооцінка ролі такого чинника як соціальні гарантії вносить плутанину в ідентифікацію суспільно-економічного ладу, який ми прагнемо збудувати в Україні: декларування неоліберальної і водночас соціально-ринкової моделі розвитку українського суспільства є сумнівним підходом і не може дати однозначної відповіді на питання про шляхи, напрямки і мету трансформації. Тому переосмислення світової практики застосування соціально-ринкової моделі не втрачає своєї актуальності, тим більш, що стратегія подальшого розвитку нашого, усе ще транзитивного суспільства, залишається відкритим.

Варто зазначити, що зарубіжні автори теоретичних моделей для країн, які трансформують свою економіку (а їхні узагальнення, на жаль, є незаперечуваним взірцем для вітчизняних дослідників), посилаючись на, ніби то, негативний досвід соціально-орієнтованих держав, зауважують недоцільність використання ними схем, які передбачали б включення до інституціональної структури суспільства механізмів соціальних гарантій. Так, зокрема, Дж.Сакс застерігає: "Західноєвропейські соціальні програми мають дві серйозні вади. По-перше, вони важким тягарем лягають на державний бюджет. ... Це призводить до значного зростання бюджетного дефіциту й небезпеки виникнення макроекономічного дисбалансу. Друга вада полягає у зниженні ефективності економіки" [1]. Він, також, намагається довести, що західноєвропейська система соціальних гарантій знаходиться у стані кризи. Цю думку поділяє і М.Шніцер, що присвятив своє дослідження порівнянню економічних систем [2].

Їхні опоненти [3] за приклад протилежного наводили ефективні соціально-орієнтовані економіки Німеччини, Швеції, Нідерландів, тощо, вказуючи на те, що у цих країнах соціальна політика держави покладається в основу стратегій як могутній інституціональний важіль розвитку суспільства. І найбільш типовим взірцем рушійної ролі соціально-орієнтованої політики (якщо брати до уваги ще й історичний контекст) завжди вважалась Німеччина, оскільки її досвід вказує на особливі випадки – використання (особливо за часів Бісмарка) соціальних гарантій як важеля формування мобілізаційної моделі суспільно-економічного розвитку і, як наслідок, інтеграція цієї країни в глобальне економічне середовище на паритетних умовах.

Проте, останнім часом для критичного ставлення до тези про важливу формуючу роль соціально-орієнтованої політики у Німеччині, параметри якої визначались через показники рівню зайнятості, розгалуженості соціальної інфраструктури та вирівнювання доходів, а ефективність - через темпи росту ВВП і експортного потенціалу, виникли суттєві підстави: для країни характерна економічна стагнація, високий рівень безробіття, найнижчі в західній Європі темпи розвитку. І тому знову постало питання про доцільність використання існуючої моделі суспільного поступу у глобальних масштабах, особливо якщо зважати на ту обставину, що сьогодні загострюється боротьба між двома концепціями глобалізації, які розходяться у визначенні її засад та параметрів – поглибленні індивідуалізму сучасних економічних моделей, чи зростання ступеню їхньої соціалізації. Тому дослідження зв'язку між кризовими явищами у економіці та існуючими соціальною інфраструктурою суспільства є актуальним ще й у тому розумінні, що воно може спростувати, або навпаки довести правильність тези про те, що ефективність майбутнього суспільства має вимірюватись не за економічними показниками, а за рівнем соціалізації відносин, які складаються в його межах.

Звичайно, у цьому контексті центральною проблемою сучасної німецької економіки, яка заслуговує на виключну увагу, є рівень зайнятості, оскільки за основоположною комунітаристською концепцією саме цей синтезований показник відбиває рівень ефективності соціально-ринкового господарства: завдяки високому рівню зайнятості забезпечується стабільна база соціальних трансфертів, досягається макроекономічна рівновага у сфері попиту-пропозиції, формуються умови стабільної інвестиційної діяльності, упереджуються соціальні заворушення, тощо. Аналіз цього явища та його витоків, за твердженням професора інституту економічних досліджень (IFO) Мюнхенського університету ім. Людвіга Максиміліана Г.-В. Сінна (H.Cinn), повинен здійснюватись саме у контексті соціальної орієнтованості економічного розвитку і має дати вичер-

пну відповідь на питання про те, наскільки воно (явище) пов'язано із такою орієнтованістю [4].

За офіційними даними нинішній рівень безробіття у Німеччині формувався протягом останнього тридцятиліття і відбивав повзучу структурну проблему, отже був очікуваним, як супутній циклічності економічного розвитку. Офіційно вимірюване безробіття зростало у трьох циклах, з тривалістю близько 10 років, і кожний збільшував безробіття – приблизно на 1 млн. (1970-1980 рр. – на 900 тис; 1980-1991 рр. – 700 тис.; 1991-2001 рр. – 800 тис. в західній і на 1,5 млн. в східній Німеччині). Тобто, якщо у 1970 р. в країні було всього 150 тис. безробітних, то в 2003 – 4,4 млн., а у нинішньому, 2004 р. очікується 4, 5 млн. Щодо даних дослідження IFO, які враховують ранній вихід на пенсію та прикритий резерв тих, хто хоче працювати, але не фіксується на біржах праці, тобто - приховане безробіття - на 4-му, нинішньому етапі очікується рівень у 7, 4 млн. Безробітних [5].

Безробіття в країні зростає на тлі загострення демографічної ситуації: на 100 жінок в Німеччині народжується 135 дітей, тоді як, наприклад, у сусідній Франції – 190. При цьому, навіть даний показник пов'язаний більшою мірою не з відтворенням нації, а швидше – відтворенням іммігрантів. Німці „старіють” швидше, ніж інші (лише в деяких південних європейських країнах становище гірше): через 30 років старих буде більше удвічі, ніж молодих, а це означає, що знижуватиметься (за трактуванням Й.Шумпетера) „тяжіння до інновацій” й підприємництва, звужуватиметься база майбутніх трансфертів. Тривожним симптомом є також те, що висока народжуваність характерна для неблагополучних та незабезпечених сімей, не здатних гарантувати своїм дітям високий якісний рівень виховання, освіти (наприклад, 40% німецьких жінок-вчених взагалі бездітні), а відтак – кар'єрне зростання і високі доходи. Про це свідчить падіння рівню освіти, який завжди був предметом гордості Німеччини і показником її високого іміджу: тести серед 15-літніх німецьких школярів показали, що він не сягає середнього рівню країн Організації економічного і соціального розвитку (ОЕСР). До речі, зниження цього рівню відбувається на базі падіння рівню грамотності, що гарантує поглиблення цієї тенденції в подальшому. І тут, звертаючись до тієї ж теорії Шумпетера, слід зауважити: інноваційний розвиток, який є сучасною невід'ємною умовою економічної динаміки, неможливий без розвитку освітнього потенціалу.

Німецькі автори також справедливо акцентують увагу на тому, що значною мірою зростання безробіття здійснюється за рахунок збільшення притоку іммігрантів, яке проковується привабливою системою соціальних гарантій, і, можна з цим погодитись априорі, не вдаючись до аналітичних викладок (про це ще йтиметься далі). Беручи до уваги ту обставину, що більша частка народжуваності припадає на сім'ї іммігрантів – вихідців із слаборозвинених країн, то, крім усього наведеного, очевидною перспективою стає розмивання німецької ментальності, яка завжди покладалась в основу інноваційної (і мобілізаційної - виходу з кризи та забезпечення конкурентноздатності) моделі розвитку, базувалась на протестантизмі і полягала, перш за все, у працьовитості та запереченні споживацтва.

Основний небезпечний наслідок зростання безробіття в країні полягає в тім, що темпи росту національної економіки прямо пов'язані із кількістю зайнятих, оскільки національний доход продукується працюючими і за зменшення їхньої кількості економіка припиняє зростання, а попит на продукцію бізнес-сектору скорочується. Дійсно, кожний етап, позначений зростанням безробіття, у Німеччині супроводжується відповідною фазою спаду в економіці. За вісім років (з 1995 р.) німецька економіка зросла лише на 10 %, і це найнижчі темпи росту серед усіх європейських країн: за той же період економіка ЄС ви-

росла у середньому на 18 %, Франції - на 19 %, Великобританії – навіть на 22 % [6].

Для будь якого суспільства зниження темпів росту – це звуження можливостей розгорнутого економічного зростання, а для соціально-орієнтованого суспільства крім того це означає ще й підрив (згортання) бази соціальних гарантій, відтак - можливість зміни суспільної моделі. Тому всякий раз уряд намагався змінити цей тренд, але рівень безробіття продовжував зростати, а темпи спаду економіки не вдавалось припинити - в цілому безробіття у західній Німеччині та темпи економічного розвитку в тенденції відповідають зростаючій лінійній моделі, а якщо брати до уваги східну Німеччину, то ця залежність прослідковується ще більшою мірою.

Починаючи з 1997 р. уповільнились темпи розвитку економіки у східній Німеччині: вона почала зростати повільніше, ніж Західна і розрив між заходом і сходом замість його скорочення поглибився. Тобто, не зважаючи на те, що економіка цієї частини країни активно субсидується, одночасного і рівномірного зростання в країні, як і сталого відновлення Східної Німеччини, не відбувається. Свого часу після об'єднання східнонімецька промисловість зростала прискореними темпами, але, через знищення як малоефективних низки структуроутворюючих галузей та підприємств, на цій частині території залишилися лише малі приватні підприємства, частка зайнятості на яких становила усього 15 % від загальної зайнятості у приватному секторі, що менше за половину цього рівня у Західній Німеччині. Досі Східна Німеччина за темпами розвитку не вийшла навіть на рівень італійського показника - 19%. Унаслідок реструктуризації Східна Німеччина стала зоною деіндустріалізації, її фактично „годує” Західна Німеччина.

За станом на 2003 р. багато які країни уже обійшли західнонімецький показник (і ще більша кількість – середньонімецький): у 2000 р. – Франція, „малі” країни – Фінляндія, Нідерланди, Австрія, і навіть Ірландія, яка 30 років тому була найбіднішою країною Європи. Особливо високими темпами розвивається Австрія, яка, на думку авторів, „позбулась австро-соціалістичного ідеологічного баласту” [7].

Останніми роками різко збільшується кількість банкрутств, причому вона зростає вражаючими темпами. Тільки у Західній Німеччині у 2003 році їх було втричі більше, ніж 10 років тому, і в 5 разів, ніж 25 років тому [8]. Кількість банкрутств зростає по експоненті, не зважаючи на поліпшення економічного стану. Результатом цього стало зокрема те, що великі німецькі банки зазнали значного удару, оскільки вимушені були списати значну частку наданих цим банкрутам послуг, що мало своїм наслідком пониження їхнього (банків) рейтингу міжнародними рейтинговими агентствами і як наслідок, фінансова система країни стає слабкою опорою економічному розвитку.

Негативна оцінка розвитку німецької економіки, яка відповідно супроводжується низкою упереджуючи заходів, дається і європейським співтовариством: відзначалося, що в 2002 р., коли бюджетний дефіцит встановився на рівні 3,6% від ВВП (при нормі у 2%), Німеччиною фактично були порушені умови Європейського пакту стабільності і зростання (ЄПСЗ). Очікується, що у цьому році ситуація може повторитися. Тим часом, ЄС очікує на фінансові зміни, або, у якості відшкодування - на поступки з низки питань з боку Німеччини, які ця країна повинна запропонувати більш стабільним країнам Європи з метою уникнути санкцій у розмірі 15 млрд. євро (збитки від запровадження яких, до речі, будуть не меншими, ніж сам штраф, крім того ці поступки потягнуть за собою зростання чистих платежів до європейського бюджету замість того, що раніше йшлося про їхнє скорочення).

Ця ситуація спровокувала застереження з боку ЄПСЗ, оскільки починаючи з 2002 р. дозволені обсяги чистих запозичень у Німеччині були нижчими, ніж відсоткові платежі по державному боргу: у 2003 р. платежі по відсотках становили 68 млрд. євро, тоді як фактичні потреби в запозиченнях становили 76 млрд. євро, а обсяги дозволених чистих запозичень - 63 млрд. євро. Отже, розміри державного боргу сягнули критичної позначки і майбутні покоління, про які завжди згадується у контексті державного боргу, будуть змушені сплачувати за фінансовані за рахунок кредитів соціальні платежі, які соціал-ліберальна коаліція запровадила в 70-х роках, а на додаток - за фінансовані за рахунок кредитів соціальні трансферти, обумовлені об'єднанням Німеччини. Перенесення тягаря боргу на майбутнє таким чином стає просто неможливим.

На виправдання даної ситуації можна було б (у контексті проблеми зайнятості та негативних тенденцій в економічній сфері) шукати причини у реструктуризації економіки, або циклічності розвитку. Проте, німецькі вчені стверджують [9], що у постюніфікаційний період, починаючи з 1993 р. в німецькій економіці почалися позитивні зрушення, які мали кумулятивний характер, тому не може йтися про те, що зростання безробіття є циклічною проблемою. Більше того, у 2004 р. можна очікувати зростання (пожвавлення) бізнес-циклу, але навіть за буму – надзвичайному зростанні з високим рівнем застосування продуктивного потенціалу - очікується зазначена кількість зареєстрованих безробітних. А це означає, що соціальні трансферти уряду зростатимуть, інвестиційні витрати знижуватимуться, готуючи підґрунтя для уповільнення темпів росту.

Тому все більшого поширення набуває теза про те, що причини економічного спаду та зростання безробіття слід шукати в соціальній сфері. Зокрема вказується, що кожен рік близько 85 млрд. євро спрямовується на схід через держбюджет, або у формі трансакцій (виплати по безробіттю та пенсії), або формі прямих федеральних витрат. Споживання товарів і послуг державою, інвесторами і приватними господарствами перевищують виробництво ВВП у Східній Німеччині приблизно на 45%. Кожен третій євро, витрачений тут приходить із Західної Німеччини, з них – 75% у виді грантів і 25% - позик. Витрати на утримання Східної Німеччини майже повністю співпадають із величиною державного боргу: трансферти до цієї частини країни з моменту юніфікації до кінця 2002 р. становили майже 850 млрд. євро, а державний борг зріс за той же час на 770 млрд. євро.

Загроза економіці здається не такою страшною, якщо взяти до уваги значні обсяги нім експорту в статистиці міжнародного платіжного балансу. Але ця статистика є оманливою, бо вона не враховує обсяги доданої вартості, яка виробляється в Німеччині – так наприклад, експортовані з Німеччини автомобілі, комплектуючі до яких виробляються в країнах Центрально-Східної Європи за повною вартістю зараховуються до німецького експорту. Крім того на тлі безробіття загрозливою для національної економіки видається тенденція аутсорсингу - розміщення замовлень на виробництво комплектуючих на інших фірмах та перенесення виробництва продукції до інших країн (перенесення працеінтенсивних елементів загального циклу виробництва продукції): процес стимулюється надзвичайно низьким рівнем заробітної плати у цих країнах. Так у нових країнах ЄС (Польщі, Чехії, Словаччині, Угорщині) вона становить лише одну шосту заробітної плати у Західній Німеччині, а у Румунії та Болгарії цей показник сягає лише однієї сімнадцятої її рівня. Свого часу Азія стала для крупних фірм Німеччини, що намагались уникнути високої вартості німецької робочої сили, тепер – країни ЦСЄ стали таким полігоном для малих та середніх німецьких підприємств. Це природно, оскільки в умовах відкритості

країна (або фірма), яка прагне вижити в умовах посилення міжнародної конкуренції на світових ринках, змушена переносити працеінтенсивні елементи загального циклу виробництва продукції до країн з низьким рівнем заробітної плати з метою вирівнювання або зниження її вартості. Остаточна збірка продукції здійснюється в Німеччині, але частка доданої вартості, що припадає на цю країну, тобто частка заробітної плати, рентних платежів та прибутків, у загальній вартості кінцевого продукту, що враховується як національний, постійно зменшується. Статистика свідчить, що після 1995 року обсяги промислового не зростають тими ж темпами, як реальна додана вартість у машинобудівній галузі, хоча раніше вони співпадали. Так, протягом періоду з 1 кварталу 1995 р. по 1 квартал 2003 р. реальне зростання промислового виробництва становило 15%, у той час як реальна додана вартість у німецькій машинобудівній галузі зросла лише на 5%. Отже, аутсорсинг дозволяє німецьким фірмам, які намагаються захистити свої позиції на світових ринках, залишатися конкурентоспроможними: обсяги німецького експорту зростають (в 2003 р. Німеччина за цим показником вийшла на перше місце у світі), але при цьому залишаються „неконкурентоспроможними” національні робочі місця - німецькі робітники (майже 4,5 мільйона) втратили свою конкурентоспроможність. Фактично лівова частка зростання промислового виробництва відноситься до зростання обсягів проміжної продукції, виробленої в інших країнах, та придбаної німецькими підприємствами, а зростання за цей же період рівню безробіття на 10% завершує цю картину.

Таким чином, економіка Німеччини поступово перетворюється на „торгово-посередницьку” економіку, яка постачає на світовий ринок товари, що були вироблені у країнах ЦСЄ, унаслідок чого рівень зайнятості і, отже, відрахування у соціальні фонди скорочуються, а безробіття, яке невпинно зростає, вимагає нарощування соціальних трансфертів. Якщо збережеться те саме співвідношення внесків та федеральних субсидій до пенсійної системи, то у 2032 р. рівень пенсії знизиться до половини сьогоденного і буде нижчим за соціальну допомогу. Навіть збільшення пенсійного віку не вирішить проблеми. Таким чином програмується злиденність.

Звичайно ж, у цій ситуації низка вчених-економістів [10] закликають звернутись до досвіду Британії, чий нинішні успіхи на їхню думку пояснюються запізним ефектом від монетаристських заходів 80-х років уряду М.Тетчер, який санував державні підприємства, обмежив владу профспілок і, головне, скоротив державні соціальні витрати, які стимулюють безробіття. Так, доход на душу населення у Великобританії наприкінці 70-х років становив лише половину від рівню Німеччини, а після реформ 80-х рр., у 90-х роках, почалось зростання: скоротилось безробіття, а темпи росту стали такими високими, що у 2000 р. ця країна обійшла Німеччину за рівнем ВВП на душу населення. При цьому акцентується увага на тій обставині, що об'єднання двох частин Німеччини не відіграло особливої ролі, оскільки за темпами росту Великобританія залишила позаду і західні землі.

Інші вчені, що займаються проблемами розвитку німецької економіки у „постоб'єднаний” період, серед яких професори Г.-В. Сінн, К.Майєр, вважають, що радикальні реформи, застосовані у Британії через непопулярність та особливу німецьку ментальність неможливі в цій країні. Водночас, у низці західноєвропейських країн такі реформи не проводились. Крім того дана ситуація з темпами росту може бути пояснена феноменом великих цифр і оскільки Європа знаходиться в процесі конвергенції, де економіка бідніших країн зростає швидшими темпами, ніж багатих, то загалом для ЄС такі показники і мають бути кращими [11] „І зрештою незрозуміло, що краще: високі темпи при-

росту національного доходу, чи соціальні гарантії, завдяки яким забезпечується певний рівень життя усім верствам населення” [12] – пише Г.-В.Сінн.

Очевидно, що останні твердження не досить доказові, по-перше тому, що безробіття, а не темпи розвитку, є найяскравішим свідоцтвом негараздів в економічній сфері, а, по-друге, забезпечення певного рівню життя знаходиться в прямій залежності від стану національної економіки, і, по-третє, основним завданням, що стоїть сьогодні перед Німеччиною є, за заявою Г.Шредера, зміна конфігурації потенціалу конкурентоспроможності країни в умовах регіоналізації і глобалізації. І центральною ланкою нарощування цього потенціалу він вважає формування конкурентності німецької робочої сили на світовому та національному ринку праці..

Дороговизна робочої сили справедливо вважається однією із основних причин зниження рівню зайнятості. Німецькі робочі місця надто дорогі завдяки високому рівню зарплати та трансфертам, отримуваним від держави, які фінансуються за рахунок соціальних внесків. Так, Г.-В. Сінн упевнений, що „ці місця можуть стати більш дешевими, якщо зменшити податки та збори, тобто соціальна держава, яка забирає 57% загального доходу, заробленого громадянами, повинна бути скорочена. Якщо взяти від 0 до 100, де 0 – це суто ринкова економіка, а 100% - чистий комунізм, то Німеччина ближча до комунізму, ніж до ринкової економіки. Слід також зменшити державні витрати, наприклад субсидії, які не відповідають ідеології ринкової економіки, бо, наприклад, субсидії вугільній галузі коштують більше, ніж якщо утримувати всіх німецьких шахтарів в готелях на Мальорці протягом року. Тим часом ці субсидії створюють передумови загрози екології та природі” [13].

У цих твердженнях, на наш погляд, є доля істини, проте зростання обсягів соціальних внесків забезпечується і за рахунок підвищення рівню зайнятості, чому покликане сприяти субсидування виробничих галузей, особливо тих, які традиційно відігравали у Німеччині структуроутворюючу роль, бо базувались на природних національних перевагах (хімічна, вугледобувна) та забезпечували країні якщо й не конкурентноздатність, то економічну безпеку, надаючи економіці стійкості і незалежності. І, до речі, не слід залишати поза увагою ту обставину, що довкола цих галузей існує безліч супутніх виробництв, які не субсидуються державою. Варто також нагадати, що у цьому розумінні субсидування структурного „вдосконалення” східнонімецької економіки обернулося більшими втратами, ніж надбаннями – рівень безробіття зріс так само, як зросла необхідність у трансфертах для його компенсації та підтримки приватного підприємництва. Крім того, була втрачена величезна частка іноземних товарних ринків, а отже нівельований суттєвий чинник економічного розвитку – попит на експорт. Отже, на наш погляд, скорочення державних витрат не буде достатнім заходом вирішення проблем, що виникли в економіці та соціальній сфері Німеччини.

Що стосується високого рівню заробітної плати слід також враховувати: чим він вищий – тим більшими будуть соціальні внески, звичайно за тієї умови, коли він зростає обґрунтовано – завдяки високій кваліфікації та продуктивності. Але ця проблема дійсно заслуговує на додаткову увагу. Конкурентоспроможність робочої сили визначається співвідношенням якості та вартості. Щодо першої складової, то, як вже зазначалось, якість німецької робочої сили падає швидкими темпами через приток низькокваліфікованої робочої сили, падіння рівню освіти, розмивання моральних стимулів до праці та традицій у цій сфері, тощо. Тим часом її вартість вища ніж у інших країнах і продовжує зростати: за виключенням Норвегії, Німеччина сьогодні має найвищу у світі погодинну вартість робочої сили (зокрема робітників, зайнятих у промисловості); навіть у скандинавських країнах та США цей показник нижчий. І якщо, як

вважає низка німецьких учених, Норвегія може дозволити собі втрату конкурентоспроможності у промисловому виробництві, оскільки живе за рахунок власних природних ресурсів, Німеччина цього собі дозволити не може, бо вартість німецької продукції збільшується за рахунок експортованої сировини такою мірою, що для втрати конкурентноздатності товарів на світовому ринку достатньо одного цього складника.

Тут слід зазначити - основною компонентою німецької конкурентноздатності історично була не дешевизна, не інноваційність, а традиційно висока якість, довговічність і надійність товарів. Ця обставина особливо чітко проглядається на тлі концептуальних підходів до якості товарів у США, за якими внутрішній попит у країні залишається стабільно високим і навіть зростає, якщо продикувані товари швидко виходять з ладу (тому у США навіть відсутня ремонтна сфера послуг). Зважаючи на те, що основою економічного зростання є попит, можна розглядати високу якість товарів як певний „недолік”, адже зростання потреби в товарах (в тім числі через їхній швидкий вихід з ладу), означає розширення виробництва та збільшення робочих місць. Визнаючи німецькі товари за самі високоякісні у світі, можна стверджувати, що даний чинник розвитку економіки у цій країні навіть не розглядається: специфіка німецької концепції виробництва (орієнтація на надійність та довговічність) визначається особливою ментальністю та обмеженістю ресурсів (зведене у загально-суспільну догму це, останнє, знову ж таки, визначило ще одну грань цієї ментальності): на цій базі і формулюється необхідність наявності висококваліфікованих, високоосвічених та відповідальних кадрів, а це, зрозуміло, передумова збільшення вартості робочої сили.

Звичайно, хоч і не варто вважати, що соціальні трансферти є прямою причиною збільшення рівню заробітної плати: Західна Німеччина свого часу досить успішно розвивалась за існуючої системи соціальних гарантій та високого рівню витрат на її фінансування. Більше того, вважалось, що ця система забезпечує стійкість та конкурентноздатність німецького суспільства. Але за розмивання суто німецької ментальності, яке було спричинене об'єднанням Німеччини, великим рівнем імміграції, тощо, недоліки цієї, досить розгалуженої системи проявляються тепер з особливою силою. За цих умов якби навіть соціальна допомога фінансувалась ззовні, вона б однак генерувала безробіття, бо виступає фактично як компенсація втраченої зарплати: коли йдеться про компенсацію безробіття, соціальну допомогу або ранній вихід на пенсію – трансферти призначаються тим, хто перестає працювати (а від них перестають надходити платежі). Так з 1970-го по 2000 р. соціальна допомога зросла на 450%, тоді як заробітна плата промислових робітників, яка сама по собі зростала надзвичайно швидко у порівнянні з світовими стандартами, збільшилась на 350% [14]. Тобто, соціальна допомога стає конкурентом приватного бізнесу на ринку праці, пропонуючи більш привабливу форму доходу і водночас збільшуючи вимоги щодо рівню заробітної плати. Таким чином, можливості економіки поступово звужуються за рахунок балансування підприємців між високим рівнем заробітної плати на внутрішніх ринках (який визначається соціальною допомогою), і конкуренцією за низький рівень заробітної плати на зарубіжних ринках.

Іншою, особливо вразливою точкою „соціальної держави” у цьому розумінні є те, що відбувається відносно зростання витрат підприємців на заробітну плату за рахунок зниження їхньої кваліфікації: соціальна допомога фіксує граничний нижній рівень заробітної плати, і це відіграє кумулятивну роль: він (цей рівень) стає основою для визначення рівню заробітної плати усіх категорій зайнятих, особливо низькокваліфікованих робітників [15]. Якби на ринках існували можливості для вільної конкуренції за зниження рівню заробітної

плати можна було б уникнути безробіття, причому саме серед низькокваліфікованих робітників. Але для цього шкала заробітної плати не повинна обмежуватись у нижньому сегменті за рахунок соціальної допомоги, завдяки чому безробіття концентрується серед цієї категорії: 40 % зареєстрованих німецьких безробітних не мають завершеної професійної підготовки та вищої освіти, а у широкому розумінні більшість безробітних можуть розглядатись як некваліфіковані [16]. Якщо ж вартість праці некваліфікованих робітників штучно підвищується державою шляхом організації конкуренції на ринку зарплат – безробіття є неминучим.

Безробіття серед некваліфікованої робочої сили часто трактується як наслідок дії об'єктивного закону, наслідок технологічного прогресу, що обумовлює зниження потреби у „простих” робочих місцях [17]. Ця теза спростовується тією обставиною, що рішення фірми відносно автоматизації виробництва прямо залежить від рівню заробітної плати - вона використовується тоді, коли дешевша за живу працю. Якщо взяти за приклад заводи Фольксвагена в Німеччині і Чехії, то рівень роботизації виробничих процесів значно вищий у Німеччині, бо чеська робоча сила значно дешевша за роботів: використання робота у Німеччині відбувається тоді, коли він вигідніший двох робітників, у Чехії – десяти. Посилання щодо впливу технологічного прогресу було б коректним, якби безробіття серед некваліфікованих зростало б у інших індустріальних країнах такими ж темпами як в Німеччині.

Проблема безробіття серед некваліфікованої робочої сили посилюється тим, що серед безробітних цієї категорії – значна частка корінних німців, які, завдяки існуючій системі соціальних гарантій можуть дозволити собі не конкурувати за низькооплачувані робочі місця з іммігрантами. З огляду на засадні принципи функціонування німецької соціально-ринкової моделі, які передбачають у якості її конституюючої високі моральні підвалини (як то: особисту відповідальність за кінцеві результати суспільного виробництва та соціальну справедливість розподілу), це явище є загрозливим. Водночас це означає, що німецька економіка не змогла по-справжньому, ні ментально, ні фізично, інтегрувати 4,6 млн. іноземних робітників, які іммігрували у Німеччину протягом останніх 30-ти років, фактично це була міграція в безробіття і вона стала чинником загострення соціальних проблем. Зважаючи на це уряд застосовував обмежувальні закони, які значно скоротили приток робочої сили (130 тис. у 1994 р. проти 430 тис. у 1992 р.) [18], але тенденція зберігається. Тим часом, за зниження загального рівню кваліфікації та збільшення кількості некваліфікованих робітників доходи залишаються високими, а віддача низькою. Це ще більшою мірою знижує конкурентноздатність робочої сили в країні і стимулює переміщення виробництва за її межі, і, за кумулятивними законами – подальше згорання виробництва, зростання безробіття та звуження основ соціальних трансфертів.

Звичайно очевидно, що проблема безробіття, породжена цими процесами, залишатиметься невирішеною доти, доки система соціальних гарантій буде надавати переваги менш продуктивним членам суспільства. Проте, на наш погляд, варто розуміти, що справа не лише в недосконалої системі соціальних гарантій - зміни, які останнім часом відбулись не лише в економіці, а й інституціональній сфері німецького суспільства, також продукують його проблеми і тому вимагають перегляду багатьох глибинних зв'язків, які утворюють підвалини суспільства. Зокрема, безперечно, потрібно реформувати „соціальну державу”, таким чином, щоб вона сприяла активізації приватного бізнесу, забезпечуючи відповідність принципам соціально-ринкового господарства, особливо якщо брати до уваги, що вона й досі залишається неадаптованою до трансформаційних і ментальних умов Східної Німеччини. Більше того, са-

ме на систему соціальних гарантій має покладатись функція провідного важеля трансформацій.

Не випадково тому в Німеччині вкотре постало питання про корегування моделі соціальних гарантій, адаптування її до нових умов. Слід зауважити, що ця модель неодноразово оновлювалась, уточнювалась і доповнювалась відповідно до потреб суспільства, що виникали на певному етапі його розвитку. При цьому, соціальна політика держави завжди розглядалась як важливий інструмент суспільно-економічних перетворень. Зокрема в програмі розвитку на 1975-1985 рр., прийнятій на Мангейському з'їзді німецької соціал-демократії декларувалась вірність раніше обраному курсу, але в ній знайшли відображення і нові тенденції: теоретики, які обґрунтовували нову програму соціальних реформ (К.Шіллер, Х.Еренберг, Л.Пашке) відзначали, що побудова соціально-ринкового господарства свого часу спиралась на створення міцної картелізованої економіки - бази для соціального реформ, але відповідно до нових тенденцій у світі, які вимагали на той час посилення конкурентноздатності країни у світовому господарському просторі, необхідно було сформувати нову базу - "змішану економіку", що вимагала поєднання під контролем держави конкуренції на мікрорівні і планування на макрорівні, і для досягнення цієї мети необхідно було переглянути принципи „соціальної держави” - системи соціальних гарантій у напрямку посилення її захисної та стимулюючої функції.

На нинішньому етапі знову виникла потреба у змінах, які дозволили б зберегти основи німецької „соціальної держави” та залишатись країні конкурентоспроможною у межах не лише ЄС, а й глобального світу, подолати ті проблеми, які виникли у зв'язку з об'єднанням та членством в регіональному співтоваристві і тепер очікують вирішення засобом трансформації соціальних відносин.

Г.Шредер, коментуючи необхідність запровадження заходів по санації соціальної сфери та її інфраструктури, які передбачаються „Програмою 2010”, зазначав: „якщо б не було обставин, породжуваних об'єднанням Німеччини та членством в ЄС, ми могли б захищати нашу найдорожчу у світі робочу силу, і нам не треба було б скорочувати нашу соціальну державу” [19], і особливо акцентував увагу на тім, що саме ці обставини, а не те, що у Німеччині надто велика частка у державних витратах припадає на „соціальну державу”, фактично позбавили країну важливих важелів впливу і контролю за конфігурацією конституюючих соціально-ринкового господарства. Наприклад, введення євро відібрало у Німеччини такий важіль управління економічним зростанням як регулювання рівню базових відсоткових ставок відповідно до національних потреб, що раніше забезпечувало їй національні конкурентні переваги.

Сферою, що у контексті членства в ЄС доцільно було б використовувати для регулювання економічних процесів та захисту національних інтересів в регіональному і глобальному середовищі – є оподаткування. Його роль мусила б зростати по мірі виникнення і загострення проблем, що виникли в Німецькій економіці. Проте, тиск регіональних зобов'язань не дозволяє країні провадити незалежну національну політику і у цій сфері. Так, Німеччина стоїть перед необхідністю застосування інструментарію упередження відтоку капіталів, у той час як міжнародна спільнота виступає за підвищення мобільності капіталів і примушує знизити податок на доходи з капіталу. Натомість пропонується ввести три ставки податку для інших доходів з максимальною ставкою в 35% (мотив - зробити тіншову економіку не вигідною і посилити стимули до праці). Це має означати, що дохід з капіталу вилучається з загального оподаткування і оподатковується по більш низьким ставкам, щоб конкурувати з міжнародними інвестиціями. Очевидно, що для Німеччини таке реформування

небажане, по-перше тому, що обсяги надходжень від податків знижуються і звужуються можливості фінансування соціального сектору, а, по-друге, тому, що ускладнює вирішення проблеми відтоку капіталів.

Завдання скорочення обсягів внутрішнього державного боргу, яке, до речі, висуває і ЄС, також важко виконати за умов, що їх ставить спільнота, по-перше тому, що обсяги боргу прямо залежать від соціальних трансфертів, а ті, в свою чергу, зростають через зазначені причини, в тім числі, обумовлені членством в ЄС: наприклад – вимога про соціальну допомогу непрацюючим іммігрантам, відтік капіталів, а отже й прибутків, безробіття, викликане неконкурентоспроможністю заробітної плати, тощо, а, з іншого боку, існування обмежень, які не сприяють вирішенню цих проблем засобами прямого національного державного регулювання.

Формування єдиного вільного європейського ринку скасувало відносну закритість національних ринків і знизило цінову конкурентоспроможність німецьких товарів, попит на них, а також можливості управління ним з боку держави. Зі свого боку, глобалізація з її конкуренцією у вартості робочої сили з країнами Далекого Сходу, та відкритість, яка сприяє вільній міграції робочої сили, нівелює усі намагання скоротити імміграцію, а створення умов для вільної міграції національних капіталів, як уже наголошувалось, посилюють небезпеку їхнього відтоку за кордон у пошуках дешевої робочої сили.

Передбачуване програмою санування системи соціальних гарантій не розглядає скорочення соціальних виплат як самоціль: трансформування соціальної сфери фактично спрямоване на посилення стійкості та конкурентноздатності німецької економіки і супроводжуватиметься низкою заходів щодо інших сфер економічних відносин. Перш за все, об'єктом впливу стає вартість робочої сили, яку передбачається знижувати кількома шляхами – за рахунок зменшення рівню заробітної плати (шляхом збільшення тривалості робочого часу і створення конкурентних умов на ринку заробітних плат); обмеження імміграційних потоків робочої сили через відміну ряду соціальних трансфертів для іммігрантів; скасування необґрунтованої допомоги по безробіттю та подолання її компенсаційного характеру (передбачається цю допомогу надавати тим, хто працює, але чий рівень заробітної плати знаходиться поза мінімальною межею); перегляд тих пунктів закону про переговори між союзом роботодавців та профспілками, що торкаються проблеми гнучкості заробітної плати та встановлення її нижньої межі. Але слід зазначити, що намагання узаконити ці настановується на перешкоду – наприклад, нова конституція Євросоюзу з її ідеєю соціального союзу для Європи передбачає посилення права іммігрантів отримувати соціальну допомогу (а у Німеччині соціальна допомога сім'ї з 4-х осіб утричі більша ніж середня зарплата в Польщі). Дотримання цього закону негативно впливатиме на рівень доходів в країні і тим самим підвищуватиме рівень заробітної плати. Тому уряд намагається відшукати компромісні шляхи, які дозволили б вирішити проблему, не вступаючи в конфлікт з цим законодавством.

Це ставить країну перед необхідністю скорочення соціальних трансфертів, і як один із перспективних напрямків розглядається перебудова пенсійної системи, якій уже понад століття. Дана система не може гарантувати рівень пенсії вищий за соціальні допомоги, тим часом як пенсійне забезпечення покликане відігравати роль найпотужнішого стимулу економічної активності. Тому постає питання про нові джерела, які не потребуючи додаткових державних витрат, дозволять реально збільшити її рівень. Існуюча система пенсійних фондів (системи Рістера), які функціонують на засадах прибутковості, відіграє важливу роль не лише як чинник нарощування обсягів пенсійного забезпечення, а й як одно з джерел фінансування реальних капіталовкладень. У нинішніх

умовах планується вмінення їм низки нових функцій – гарантування та фіксування розмірів доходів, стимулювання народжуваності, фінансування розвитку людського капіталу, тощо. Досягнення цієї мети пов'язується з введенням та узаконенням державою умов діяльності таких фондів, що фактично ставить її під прямий контроль держави. Реформування пенсійної системи у такому напрямку робить ці фонди більш привабливими і є важливим підґрунтям для подальшого скорочення державних витрат.

Щодо соціальної допомоги, то її передбачається надавати тим, у кого рівень заробітної плати надто низький (введення такої норми не суперечить вимогам ЄС). Але ця підтримка буде надаватись лише працюючим (наприклад, неповний робочий день на низькооплачуваній роботі): вона виключатиме ситуації, за яких можна отримати максимум державної підтримки при нульових доходах. Це має розширити можливості приватного бізнесу – доходи бідним будуть гарантовані, рівень заробітної плати впаде, кількість робочих місць зросте. Без стимулюючої ролі соціальної допомоги ці питання за умов членства в ЄС не можуть бути вирішені, а без розширення можливостей у формуванні рівню заробітної плати мало шансів, що країна за вартістю робочої сили зможе конкурувати з новими країнами ЄС, особливо це актуально для Східної Німеччини, виробництво в якій менш конкурентоспроможне, ніж у Західній, а заробітна плата вища, ніж у країнах ЦСЄ, зокрема в Чехії, Польщі. Отже, політика у цій галузі передбачає використання регулятивних механізмів, задіяння яких сприятиме тому, щоб провідний інституціональний компонент соціальних гарантій – зайнятість – був відновлений у межах, які вважаються раціональними і необтяжливими для бюджету (близько 3-4% безробітних) та відповідав нормам ЄС.

Реструктуризація національного виробництва, зумовлена новими обставинами – об'єднанням Німеччини та членством в Європейському Союзі, вимагає збільшення державних витрат на розвиток системи освіти, підготовку висококваліфікованих кадрів. Перегляд системи соціальних гарантій здійснюватиметься з урахуванням цієї проблеми, оскільки її у Німеччині вважають корінною (наголошується, що недоліки в організації і фінансуванні освіти та наукових досліджень негативно впливають на економічний розвиток (наприклад, скорочення темпів економічного росту в 60-х роках повністю відносилось на рахунок недостатньо розвиненої системи освіти), а у нинішніх умовах це чи не основний шлях посилення конкурентоспроможності національної економіки. Кошти, отримані шляхом скорочення необґрунтованих та нестимулюючих економічний розвиток соціальних трансфертів планується використовувати на розвиток цього фактору економічної динаміки.

Слід також зауважити, що вперше за всю історію трансформацій завдання, поставлені перед „соціальною державою”, не розраховуються на особливий менталітет німецької нації – вони визначаються історичними реаліями розвитку (у тому числі і політичними та економічними вимогами, що висуваються до цієї країни) і полягають у захисті економічних і соціальних цінностей німецького суспільства в умовах глобалізації та регіоналізації. В цій програмі зазначається, що зміни в соціальній політиці держави повинні бути орієнтовані на завдання трансформування монетарної, експортної та фіскальної ідеології, а також відновлення технологічного лідерства. Тобто вона є більш прагматичною.

Узагальнюючи наведене, можна зробити кілька висновків, основними з яких є наступні:

негаразди в економічній та соціальній сферах Німеччини не можна пояснювати банкрутством ідеї „соціальної держави”. Їхньою причиною є ті зміни, що відбулись в конфігурації економіки та інституціональної структури суспільс-

тва. І перш за все вони зумовлені її членством в ЄС, яке накладає цілу низку обмежень, які ускладнюють можливості держави впливати на соціально-економічні процеси;

адаптування національної економіки до нових умов функціонування у глобальному та регіональному середовищі, відновлення її конкурентноздатності, активізація регулюючих важелів державного впливу на її параметри пов'язується з трансформуванням системи соціальних гарантій, покликаної відігравати стимулюючу та виховну функцію.

Усе це дозволяє сподіватись, що соціально-орієнтоване суспільство, вкотре довівши свої переваги, певною мірою слугуватиме прикладом для України.

Література

1. У кн.: Дж.Сакс, О.Пивоварський. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. - К.: Основи, 1996. – С.253.
2. Шніцер М. Порівняння економічних систем / Переклад з англ. - К.: Основи, 1997.
3. Див, напр.: Pfaller A. Can the Welfare State Complete?: A Comparative Study of Five Advanced Capitalist Countries. – N.-Y.: MacMillan Pub Ltd, 1990. – 328 p.;Persson I. Generating Equality in the Welfare State: The Swedish Experience (Scandinavian Library)- Gothenburg: Universitetsforlaget, 1991. – 269 p.;Held D., Krieger J. Theories of the state: Some competing claims /The state in capitalist Europe, edited by S.Bornstein, D.Held, J.Krieger. – London: Allen and Unwin, 1984. – Pp. 25-58.
4. Sinn, H.-W. The German Speech. The Sick Man of Europe: A Desk Socialist's Diagnosis and Therapy. – Munich: IFO, 2003. – 32 p. (Професор Ганс-Вернер Сінн (H.Sinn). Хвора людина Європи:діагноз і терапія від катедер-соціалістів. - IFO – інститут економічних досліджень Мюнхенського університету ім. Людвіга Максиміліана.)
5. Там само, с. 2-3.
6. World Development Report, 2003. - N.Y.: Oxford University Press, 2003 – 407 p. – P. 43.
7. Там само.
8. Тут і далі (якщо не зазначено інше) – дані з: Economic Trends 2002/2003 - The German economy: substantial downturn: Economic Bulletin. - Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2003. – 122 p.- P. 27.
9. Там само, с.26.
10. Зокрема, див.: Economic Trends 2002/2003 - The German economy: substantial downturn: Economic Bulletin.
11. Sinn, H.-W. The German Speech. The Sick Man of Europe: A Desk Socialist's Diagnosis and Therapy, p. 12.
12. Sinn, H.-W. The German Speech. The Sick Man of Europe: A Desk Socialist's Diagnosis and Therapy. – P. 7.
13. Там само, с.9.
14. Economic Trends 2002/2003 - The German economy: substantial downturn: Economic Bulletin, p. 19.
15. За статистикою ОЕСР (і це маловідомо) Німеччина є чемпіоном по безробіттю серед некваліфікованих робітників.
16. Economic Trends 2002/2003 - The German economy: substantial downturn: Economic Bulletin, p. 16.
17. Там само.
18. The Postwar Transformation of Germany /by Brady J., Crawford B., Wiliarty S. – The University of Michigan Press, 1999. – P. 389.
19. [http:// www.inopressa.ru/16.12.2003](http://www.inopressa.ru/16.12.2003)

Фомічова О. В., Гладков В. М.

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розглянуто основні проблеми регулювання ринку праці в Україні в умовах ринкової економіки. Особлива увага приділяється створенню досконалої системи професійної освіти та перекваліфікації кадрів, розвитку гнучкого ринку праці з врахуванням мотиваційних механізмів і забезпечення соціального захисту населення.

В сучасних умовах, враховуючи особливості розвитку економіки України, загострилися відносини між державою, підприємствами та громадянами з питань соціального захисту та працевлаштування. Досягнутий рівень зайнятості не відповідає вимогам світового ринку праці і має ряд особливостей: зростання рівня офіційного та прихованого безробіття, безробіття серед молоді та жінок, наявність економічно необґрунтованих робочих місць, що не дають можливості робітникам пристойно існувати. Крім того, в Україні має місце кадровий голод, з одного боку, та дефіцит робочих місць, - з іншого. Реалії українського ринку праці свідчать про мізерну заробітну плату кваліфікованих учених і можливість одержання великих грошей підприємцями. Причина цієї суперечності полягає в тому, що ці категорії людей знаходяться у різних сегментах ринку праці. Монопольним роботодавцем для категорій учених, лікарів та інших висококваліфікованих спеціалістів є держава, яка диктує монополюно низькі ціни на висококваліфіковану робочу силу.

В умовах планово-адміністративної системи держава декларувала гарантовану зайнятість усіх членів суспільства, надавала можливість професійної освіти, забезпечувала обов'язкове працевлаштування для випускників навчальних закладів, виплату середнього доходу, та, в майбутньому, пенсії працівнику. При переході до ринкової економіки постала необхідність в зміні відношення людей до питань освіти та трудової діяльності.

Становлення ринкової економіки потребує створення нової моделі політики зайнятості, яка забезпечить соціальний захист людей та створить механізм високопродуктивної праці.

У науковій літературі виділено чотири групи заходів по удосконаленню ринку праці: заходи, спрямовані на стимулювання пропозиції праці (сприяння професійній підготовці, працевлаштуванню, зайнятості); заходи по стимулювання попиту на працю (сприяння створенню робочих місць та ін.); заходи по узгодженню попиту та пропозиції робочої сили (програми професійної реабілітації для тих громадян, що шукають роботу, консультативна допомога та ін.); заходи допомоги на регіональному рівні (регіональні програми зайнятості, фінансова допомога та ін.) [1].

Ситуація на ринку праці в Україні потребує вирішення одночасно проблем на макроекономічному рівні - подолання економічного спаду, зменшення податкового тягаря з одночасним посиленням контролю за несплатою податків, та на макроекономічному рівні - реформування прав власності, реорганізація систем маркетингу та менеджменту, інвестування вкладень у людський капітал.

Інвестиції в освіту за обсягом витрат відіграють ключову роль і становлять головну форму "людського капіталу". Підставою для проведення розрахунку показників економічної ефективності освіти служить припущення про те, що інвестування вкладень у людський капітал дають тривалий час значний

економічний і соціальний ефект, який пов'язаний із зростанням продуктивності праці і збільшенням прибутку і заробітків. Економічна ефективність освіти визначається співвіднесенням прямих грошових доходів, що виділяються на освіту, і витрат, пов'язаних з її одержанням.

Тенденції в Україні свідчать про те, що інвестиції у людський капітал досить обмежені. Якщо взяти вищу освіту, то для її здобуття на комерційній основі потребується від 12 до 25 тис. грн. Але треба враховувати, що під час навчання людину треба забезпечити хоча б необхідним, що передбачається прожитковим мінімумом, на це потрібно ще 24 тис. грн. Таким чином, інвестування в людину, яка одержить освіту на комерційній основі, становитиме 35-50 тис. грн. Це значні вкладення для українців. Але для суспільства освіта дає значні прибутки. Згідно з дослідженнями американських вчених "рентабельність" вузівської освіти залишається фіксованою протягом останніх років і складає на позначці 10-15% [2]. Тому найбільш часто пропонується робота особам з освітою, які мають практичний досвід роботи і володіють кількома мовами. Таким чином, наймають фахівців, в яких раніше вже були інвестовані значні кошти. За цих умов роботодавці одержують доходи, не вкладаючи кошти в підвищення кваліфікації, підготовку персоналу, не надають пільги у зв'язку з навчанням. Відомо, що на підприємствах працівники яких навчаються у вищих закладах освіти за контрактом, часто не надають відпустки на період навчальної та екзаменаційної сесій, а лише незначна частка підприємців інвестує кошти в майбутніх фахівців шляхом оплати за навчання.

Крім того, більшість варіантів пропозиції праці припускають значні попередні інвестиції з боку робітника. До них відносять: витрати на пошук праці, міграцію, вклади в освіту та професійну підготовку.

Сьогодні йде процес формування регіональної соціально-економічної політики. Все більшого значення набуває розробка практичних рекомендацій в області інвестиційної політики у сфері освіти. Держава повинна стати гарантом організації комплексної професійної освіти. Це може здійснюватися через мережу центрів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Шляхом більшого залучення населення до професійної освіти і збільшення терміну навчання можна зменшити тиск незайнятого населення на ринок робочої сили. В Україні державною програмою зайнятості населення передбачалося виділення на ці цілі до 50% коштів фонду сприяння зайнятості. Заслугує на увагу і питання одночасної підготовки з кількох спеціальностей, що дозволить різко підвищити конкурентоспроможність осіб, що пройшли таку підготовку.

Цікавим напрямком регулювання зайнятості населення є організація інституту громадських робіт, які дозволяють використовувати працю безробітних для вирішення особливо гострих національних та регіональних проблем. З цією метою в державних та регіональних програмах зайнятості передбачається створення тимчасових робочих місць, якщо передбачається реорганізація чи ліквідація підприємств.

Важливим шляхом працевлаштування є приватний сектор. Розширення підприємництва вирішує проблему зайнятості населення, що вивільнюється із суспільного виробництва. Розвиток самостійної зайнятості сприяє формуванню нового світогляду людей.

Служби зайнятості сприяють навчанню бажаючих займатись самостійною трудовою діяльністю з метою отримання ними ділових навиків. Підтримка нових підприємців включає в себе також надання консультативних послуг із широкого кола питань.

Але, незважаючи на цілий ряд конкретних заходів, ринок праці є досить слабкою ланкою в економіці, тому що політика зайнятості не пов'язана з загальноекономічним механізмом функціонування суспільства, а в загальноекономічний механізм не закладено стимулювання попиту на робочу силу. Крім того, до сфери зайнятості не включено суттєві аспекти регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації.

Забезпечення ефективної зайнятості є важливим елементом захисту населення. Для удосконалення системи працевлаштування, необхідно забезпечити втілення таких засобів:

розвиток державних служб зайнятості, які повинні робити прогноз та аналіз на ринку праці, надавати комплекс послуг по працевлаштуванню, організувати підготовку та перепідготовку громадян та надавати їм допомогу по безробіттю;

сприяння розвитку малого та середнього бізнесу;

стимулювання підприємств, що створюють нові робочі місця;

надання пільг вітчизняним та закордонним інвесторам, які зосереджені на створенні нових робочих місць та розширенні зайнятості.

надання пільгових банківських кредитів під проекти, які сприяють зайнятості населення.

Таким чином, тільки створення надійних механізмів підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення державних гарантій працевлаштування, підвищення соціального захисту безробітних громадян дозволить вирішити проблеми ринку праці. Запорукою раціонального втілення програм по працевлаштуванню повинно бути посилення їх адресності, а також належний контроль за їх реалізацію та оцінка результатів.

Література

1. *Торвалдур Гільфасон*. Освіта та людський капітал. Сприяння сталому економічному зростанню в Україні. За ред. Штефана фон Крамона-Таубаделе та Ірини Акімової. - К.: Вид-во "Альфа"-Принт, 2001. - С. 347.
2. *Богіня Д.П., Грیشнова О.А.* Основи економіки праці: навчальний посібник. - К.: Знання-Прес, 2000. - С.113.

УДК 331.5

Хромов М. І.

ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ФОРМ ТА МЕТОДІВ РОБОТИ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Розглянуті питання удосконалення роботи служб зайнятості на основі аналізу досвіду впровадження системи ЄТОН.

Позитивні тенденції в економіці створили необхідні передумови для змін на ринку праці, а саме: зростання рівня зайнятості, зниження рівня безробіття. Зростає попит на кваліфіковану робочу силу, підвищується роль та участь державної служби зайнятості в соціально-економічному розвитку області.

Між тим, співвідношення середньомісячної потреби підприємств, організацій і установ в працівниках до середньомісячної чисельності незайнятих громадян, що перебували на обліку в службі зайнятості, свідчить про невідповідність попиту і пропозицій в робочі сили, що приводить до постійного підвищення навантаження на фахівців служби зайнятості..

За таких умов значно підвищились вимоги як до кількості, так і до якості їх посередницьких послуг. Це, в свою чергу, потребує змін в організації роботи служби зайнятості, в першу чергу – за рахунок упорядкування діяльності центрів зайнятості.

З метою підвищення ефективності роботи служби зайнятості, сприянню соціальної адаптації безробітних громадян до ринкових умов та їх професійно-кваліфікаційної реабілітації, у серпні 2000 року Державним центром зайнятості була затверджена Єдина технологія обслуговування незайнятого населення.

Вона передбачає удосконалення порядку надання спеціалістами державної служби зайнятості своїм клієнтам цілого комплексу соціальних послуг, передбачених законодавством, на основі раціонального розподілу їх дій при обслуговуванні громадян.

Сьогодні всі центри зайнятості області працюють на засадах Єдиної технології обслуговування незайнятих громадян. В центрах зайнятості створені і діють усі функціонально-просторові сектори, передбачені Єдиною технологією, розподіл потоків клієнтів здійснюють диспетчери-консультанти, виготовлено інформаційне наповнення секторів, ведеться щоденне поновлення даних про наявність вільних робочих місць та вакантних посад у секторі самостійного пошуку роботи, систематично проводяться семінари з різними категоріями безробітних та роботодавцями, прийом клієнтів ведеться згідно з графіками прийому.

Нова система організує і дисциплінує не тільки наших працівників, підвищує їх власну активність та відповідальність за свої дії щодо пошуку роботи, надає системності в організації праці персоналу центрів зайнятості. Адже не секрет, що за дванадцять років існування служби зайнятості наші клієнти звикли до пасивного стилю поведінки, утриманських настроїв щодо питання свого працевлаштування. Тому нашим працівникам необхідно було, в першу чергу, зламати звичні стереотипи ставлення безробітних до пошуку собі роботи і поступово зорієнтувати їх на активізацію самостійних дій. Проведення цілої низки заходів: індивідуальних та групових бесід, зустрічей, різних за тематикою та формою семінарів – направлено в першу чергу, саме на активізацію власних зусиль самих безробітних щодо пошуку місця роботи.

Активізація зусиль клієнта розпочинається з його першого кроку в центрі зайнятості. Найважливішу роль в цьому відіграє доступність і повнота, насиченість і оперативність інформації, яку він тут отримує. Створення довідково-консультаційного сектора та введення штатної одиниці диспетчера-консультанта, який надає чітку та вичерпну інформацію клієнтам, розподіляє потоки відвідувачів, направляє їх до стендів, де міститься інформація, яка зацікавить навіть найвибагливішого клієнта, дозволило за короткий термін уникнути черг, непродуктивних витрат часу як клієнтів, так і наших спеціалістів, планомірно організовувати прийом безробітних.

З кожним днем збільшується кількість даних про потребу в працівниках, які надають нам підприємства, установи і організації. Сьогодні 46 відс. або майже кожне друге підприємство області звертається до служби зайнятості за допомогою у підборі кадрів (у 1995 році таких підприємств було лише 15 відс.). Завдяки проведеній роботі кількість вільних робочих місць, про які повідомлено в службу зайнятості, за останні 3 роки зросла майже у 2 рази.

Звичайно, збільшення кількості цих даних швидше там, де активно та творчо працюють сектори взаємодії з роботодавцями. Слід відмітити також, що не завжди збільшення кількості даних про вакансії веде до пропорційного збільшення й працевлаштованих безробітних. Тут в дію вступають і такі фактори, як невідповідність професійно-кваліфікаційного складу безробітних на-

явним вакансіям (дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили), не своєчасність виплати на підприємстві заробітної плати, її низький рівень, не принадливі умови праці на ньому, тощо.

Для збільшення інформованості роботодавців та незайнятого населення про послуги, що пропонує служба зайнятості, більш оперативного і якісного вирішення питань підбору кадрів та працевлаштування систематично проводяться “Ярмарки вакансій”, “Ярмарки послуг служби зайнятості”, “Дні відкритих дверей”, “Аукціон претендентів” та ін..

Не менш важливу роль відіграє й профінформаційний сектор. Зорієнтувати клієнта на вибір професій, які користуються попитом на ринку праці, на зміну виду діяльності, професійне навчання чи підвищення кваліфікації – основне завдання спеціалістів цього сектора. В результаті створення профінформаційних секторів кількість наданих консультаційних послуг населенню зросла майже удвічі.

На прийом до спеціаліста реєстраційно-приймального сектора безробітний приходять вже обізнаний; він знає свої права і обов'язки, а також тим, чи користується його спеціальність попитом на ринку праці і як можна здобути нову професію, які заходи проводяться в центрі зайнятості найближчим часом. І, звичайно, нашим спеціалістам стало легше працювати з безробітними, тому що вся підготовча робота щодо подолання споживчих намірів та психологічних обмежень була проведена в попередніх секторах.

Найцікавіший по суті в цьому секторі момент спільної співпраці спеціаліста – це пошук підходящої роботи. Тут з'ясовується все: чи зацікавлений клієнт у пошуках роботи, чи спроможний знайти її самостійно, чи має інші плани стосовно влаштування свого життя.

Ми не проводили спеціальних соціологічних досліджень, опитувань серед безробітних, але з впевненістю можна сказати, що складання з клієнтом планів самостійного пошуку роботи і контроль за їх виконанням суттєво впливають на активність безробітних, зобов'язують і допомагають їм у пошуках роботи, підвищують їх відповідальність за власні дії. Відвідуючи підприємства, установи чи приватні фірми, згідно з планом пошуку роботи, безробітні використовують можливість працевлаштуватися за оголошенням, за рекомендацією, за телефонним дзвінком, або мають нагоду бути зарахованими до кадрового резерву, пройти стажування, знайти тимчасовий заробіток, разову роботу тощо

Важливу роль в активізації власних зусиль клієнта до самостійного пошуку роботи відіграє також проведення різноманітних семінарів, засідань різноманітних клубів для безробітних, навчання на постійно діючих курсах з техніки пошуку роботи. На таких заняттях безробітні залучаються до активної роботи щодо розв'язання конкретних ситуацій, з якими вони можуть зіткнутися під час пошуку роботи. Після проходження такого навчання і отримання на них нових навичок пошуку роботи, безробітні, як правило, краще виконують особисті плани пошуку роботи, підвищується їх впевненість у власних силах, у можливість знайти роботу, яка їм влаштує.

Певних позитивних результатів дають і семінари з організації підприємницької діяльності, після закінчення яких значна кількість безробітних приймають рішення про організацію власної справи.

Недостатня кваліфікація, або наявність професії, яка не має поточного чи перспективного попиту, - одна з головних причин низької конкурентоспроможності безробітних громадян на ринку праці. На ліквідацію цього дисбалансу і направлено професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних. При формуванні груп на навчання обов'язково враховується ре-

зультати профвідбору, який здійснюється з урахуванням конкретних умов професійної діяльності або професійного навчання.

Робота за Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення, здійснення заходів співпраці працівників служби зайнятості і клієнтів, які направлені на активний пошук роботи, дало змогу зменшити тривалість перебування безробітних на обліку в службі зайнятості з 11,1 місяців у 2000 році до 9,3 міс - у 2003. За рахунок збільшення кількості робочих місць і вакантних посад навантаження на одне робоче місце знизилось за цей період із 6 до 3. Це дозволило також збільшити обсяги охоплення незайнятих громадян заходами активної політики зайнятості. Рівень працевлаштування збільшився в усіх районах і містах області.

Крім основних напрямків активної політики зайнятості: сприяння у працевлаштуванні, направлення на оплачувані громадські роботи, професійне навчання, надання профорієнтаційних послуг, дуже важливим вважаємо ще й психологічний аспект нашої праці. Кожен хто звертається до центрів зайнятості повинен відчувати: тут йому прагнуть допомогти.

Єдина технологія – це дуже гнучкий механізм, у нього постійно вносяться зміни, доповнення, але сутність і зміст концепції самопомоги залишиться без змін, - це активізація власних зусиль клієнта щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством.

УДК 338.24

Чернявская Е. И.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье исследуются вопросы роли социально-трудовых отношений в реформировании экономики предприятий на современном этапе.

Понятие "социально-трудовые отношения" или индустриальные отношения в западной экономической теории для экономической науки стран СНГ является относительно новой категорией. В социалистический период экономическая наука не содержала буквального термина "социально-трудовые отношения", хотя многие вопросы функционирования рабочей силы в процессе труда, безусловно, изучались и были получены концептуальные знания, представляющие собой ценность для общей теории трудовых отношений, отношений, связанных с услугами труда.

Сегодня проблематика трудовых отношений, опыт развитых стран, МОТ активно осваиваются, осуществляется также разработка социально-трудовых отношений применительно к этапу трансформационной экономики. В работах украинских экономистов А.М.Уманского, Д.П.Богини, В.М.Новикова и др. активно исследуются проблемы сущности социально-трудовых отношений, практики их организации и регулирования и др. Однако разработка концепции социально-трудовых отношений применительно к трансформационному периоду находится на начальной стадии. В разработке нуждается прежде всего исследование роли социально-трудовых отношений в решении вопросов повышения эффективности производства на уровне предприятий. В статье ставится задача рассмотреть основные направления совершенствования

социально-трудовых отношений в аспекте повышения эффективности деятельности предприятий, находящихся в стадии трансформации в субъекты рыночных отношений.

Как известно, в преобразовательных процессах экономики предприятий ставка была сделана на приватизацию государственной собственности. Но передача государственной (по характеру источника – общенародной собственности) в руки отдельных граждан не оправдала себя. Эффективность производства не возросла, а существенно упала, сопровождаемая к тому же резким падением объемов производства, общей деградацией социально-экономического и индустриального развития Украины. По итогам первого квартала 2003 года чистая прибыль предприятий промышленности (кроме банков, малых предприятий и бюджетных организаций), изменивших форму собственности, в целом составила минус 204,8 млн. грн. Убыточно работало 67,5% от общей численности предприятий [1, с. 107].

В научной и общественно-политической литературе в объяснении причин низкой результативности рыночных реформ достаточно часто звучат утверждения о том, что в процессе приватизации не был создан "эффективный" собственник, под которым понимается, как правило, частный держатель крупного, контрольного пакета акций. На наш взгляд, данная позиция достаточно сильно упрощает экономику современного предприятия, социально-экономическую форму его развития и не совсем точно ориентирует общество в проведении экономических реформ, целью которых является создание конкурентоспособных субъектов рынка. В статье на основе опыта передовых западных компаний, теоретических разработок экономистов прежде всего институционального направления, теории организаций, человеческих ресурсов ставится задача привлечь внимание и показать определяющую роль в становлении современного типа предприятий, повышении эффективности производства социально-трудовых отношений.

В экономической литературе советского периода характер социально-трудовых отношений в экономических системах традиционно рассматривался в качестве производной от характера собственности на средства производства. Методологической основой данного утверждения являются работы К.Маркса, в которых он, опираясь на статистические и фактические данные истории капитализма, показал, что становление и развитие капитализма свободной конкуренции, как правило, сопровождается антагонистическим характером отношений между собственниками на средства производства и рабочей силой. Отсутствие в обществе законов по защите прав собственников на рабочую силу с развитием крупного машинного производства предопределило характер отношений между персоналом и предпринимателями по принципу господства и подчинения. Следует подчеркнуть, раскрывая данный тезис, Маркс исходил из того, что цена рабочей силы соответствует ее стоимости.

Но в работах Маркса содержатся и разработки, в которых показано, что исходным пунктом капитализма является кооперация труда, которая под управлением предпринимателя обуславливает возбуждение жизненной энергии работников, соревнование, которое ведет к возникновению и развитию непосредственно общественной производительной силы труда (синергетический эффект), результаты которой на первых этапах закономерно составляют основу дохода предпринимателя. Кооперация труда, активно развивающаяся под воздействием горизонтального и вертикального разделения труда, всех участников экономической деятельности ориентирует на сотрудничество, взаимодействие и взаимопонимание. С объективной неизбежностью кооперация труда предполагает и требует партнерских отношений между трудом и

капиталом. В данном ракурсе отношения собственности на средства производства и юридическая свобода наемных работников составляют два самостоятельных фактора социально-экономической формы производства и предприятия. Данный аспект капиталистического производства не получил должного теоретического анализа в работах Маркса, что объясняется в первую очередь теми конкретными историческими условиями, в которых работал классик марксизма. Вместе с тем закономерности кооперативного процесса труда в условиях спецификации прав собственности на рабочую силу и механизмов их защиты определяют специфику, основу развития современных корпораций.

Сегодня в постсоциалистических странах активно навязывается обществу тезис о том, что рынок априори – наиболее эффективная форма организации экономики. Но в 30-е годы XX века данный тезис, как известно, впервые был оспорен Р.Коузом, который в работе "Природа фирмы" доказал, что рынок и фирма представляют собой взаимосвязанные, но альтернативные способы экономической организации [2, с.16-17]. Существование фирм в экономике, по мнению Р.Коуза, связано с экономией затрат по трансакциям обмена. Организация предпринимателем производственного процесса на основе долгосрочных контрактов по поводу услуг труда, которые дают ему право распоряжаться рабочей силой в производственном процессе, дает эту экономию и составляет основу фирм в экономике. Тем самым трудовые отношения определены в качестве основополагающих отношений в развитии фирм.

О.Уильямсон в работе "Экономические институты капитализма" предельно четко высказывается по основным проблемам корпоративного развития. Он, в частности, пишет: "Экономическая теория транзакционных издержек признает, что особенности как технологий, так и отношений собственности 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. В теории транзакционных издержек базовой единицей анализа является транзакция и особое внимание уделяется вопросам управления контрактными отношениями" [3, с.617].

Конечно, нельзя не знать, что реальное развитие рыночной экономики XIX века часто сопровождалось значительными отклонениями цены рабочей силы от ее стоимости. Но это было именно следствием отсутствия в обществе спецификации прав собственности на рабочую силу и механизмов их защиты, альтернативных вариантов организации производства. Собственность на средства производства была специфицирована и прочно защищена от использования со стороны ее не собственников. Человек мог умирать с голоду, но взять, например, булку хлеба с лотка частного собственника, чтобы утолить голод, спасти жизнь, он не имел права. Независимо от угрожающих жизни обстоятельств, действия человека квалифицировались бы как кража, за что неминуемо следовало наказание. Но когда люди поставлены в ситуацию, которая вынуждает их соглашаться на любые условия труда и его оплату, то действия предпринимателей долгое время квалифицировались в рамках законов рынков труда. Игнорирование интересов собственников на рабочую силу вело к конфронтации в обществе, к антагонизму в отношениях труда и капитала, к господству в экономике неэффективных форм организации труда, что, в конце концов, привело к возникновению и развитию революционного рабочего движения и утверждения в некоторых странах коммунисти-

ческих идеологий. Господствовавшее в юриспруденции того времени положение, что договор найма является обычной частноправовой сделкой имущественного характера, отражало и составляло основу конфронтационного характера отношений между предпринимателями и наемными работниками.

Последующее развитие капитализма внесло существенные изменения в систему купли-продажи рабочей силы, ее использование в производственном процессе. В середине XIX века государством капиталистических стран принимаются первые законы, которые ограничивали эксплуатацию рабочей силы. В 1841 г. во Франции издается первый закон, регламентирующий трудовые отношения – Закон о труде детей, работающих на мануфактурах, фабриках и в мастерских, а 19 мая 1874 г. был принят новый закон о труде детей и несовершеннолетних девушек, работающих на промышленных предприятиях, который заменяется более подробным законом от 2 ноября 1892 г. о труде детей, несовершеннолетних девушек и женщин. Аналогичного характера нормативные акты были приняты и в ряде других стран [1, с. 31]. В конце XIX века государством принимаются первые законы о минимальной заработной плате, гарантирующей воспроизводство рабочей силы на основе форм индустриального труда. На рубеже веков и в первые десятилетия XX века трудовые отношения были признаны в качестве самостоятельного объекта права, что связано также с развитием и превращением в типичную форму организации производства акционерных обществ. Существенную лепту в признании самостоятельного характера трудовых отношений, трудового права как основы взаимоотношений по поводу услуг труда сыграла Международная организация труда, которая и сегодня является одним из авторитетнейших организаций в классификации и регулировании отношений по поводу услуг труда.

Сегодня в развитых странах в обществе и большинстве предприятий все более осознанно воспринимается тезис У.Петти о том, что отцом богатства является труд, а матерью - природа. Выход на передовые рубежи наукоемких производств, развитие компьютерной и телекоммуникационной техники, формирование на ее основе высокоэффективных информационно-управленческих технологий и т.д. объективно обуславливают пересмотр взглядов на роль рабочей силы, персонала в развитии экономики предприятия.

Изменение роли труда в развитии экономики предприятий, его конкурентоспособности привело к развитию теорий человеческих отношений, человеческих ресурсов. В системе стимулов наряду с высоким уровнем заработной платы, участия в управлении, собственности достойно место получили отражение проблемы развития личности, раскрытия ее потенциала. Организационная культура стала рассматриваться в качестве важнейшего фактора эффективности производства в условиях высокого динамизма внешней среды, развития глобальной экономики и усиления международной конкуренции. Вне логики развития теории социально-трудовых отношений, которую демонстрирует развитие западных компаний, осуществить переход в пост социалистических странах к социально ориентированной рыночной экономике невозможно. Сегодня принципиально важно, чтобы созидательный потенциал социально-трудовых отношений был осознан на уровне правительства и нашел применение в осуществлении реформ предприятия, проведения реструктуризации, отвечающей целям превращения предприятий в конкурентоспособные структуры рынка. Причем необходимо подчеркнуть, что признание важной роли сознательного перепроектирования трудовых отношений важно прежде всего в аспекте реформ предприятий несовершенной конкуренции. В этом убеждает анализ предпринимательских структур экономики развитых стран. В таблице 1 показана структура негосударственного сектора экономики США. [2, с. 45].

Структура негосударственного бизнеса в США

| Формы предприятия | Количество фирм, % | | | Валовой доход, % | | |
|-------------------|--------------------|---------|---------|------------------|---------|---------|
| | 1970 г. | 1980 г. | 1990 г. | 1970 г. | 1980 г. | 1990 г. |
| Частные фирмы | 78,3 | 73,8 | 68,4 | 11,4 | 7,1 | 4,9 |
| Партнерства | 7,8 | 8,8 | 10,3 | 4,5 | 3,2 | 4,4 |
| Корпорации | 13,9 | 17,4 | 21,3 | 84,1 | 89,7 | 90,7 |
| ИТОГО: | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Данные таблицы показывают, что на современном этапе частные фирмы, являясь основой классического рынка, во-первых, не играют существенной роли в производстве валового дохода; во-вторых, после ренессанса в 70-годы обнаруживают тенденцию к сокращению своей доли. Но они играют принципиально важную роль в обеспечении уровня занятости. Поэтому государства во всех развитых странах созданию условий развития частного бизнеса придают большое значение. В количественном выражении наименьший удельный вес в экономике страны имеют корпорации, крупные и средние предприятия. Но в стратегическом плане, в аспекте могущества страны, производства валового дохода они играют основополагающую роль. Часть предприятий данной группы прежде всего по характеру деятельности относятся к транснациональным корпорациям и выступают в качестве субъектов глобальной экономики. Применительно к предприятиям несовершенной конкуренции и имеет фундаментальное значение теория человеческих отношений, человеческих ресурсов, регулирования индустриальных или социально-трудовых отношений. Развитие самого производства, сокращение управленческих затрат на уровне корпораций настоятельно диктуют формирование партнерского характера между участниками экономической деятельности, развития корпоративной культуры как формы единства, сотрудничества, ориентированности на высокие показатели труда, деятельности.

Успешное проведение реструктуризации предприятий, переход к модели экономического роста на основе факторов качества обуславливает необходимость формирования в странах с трансформационной экономикой также соответствующего типа социально-трудовых отношений. Бесспорно, это не означает, что совершенствованию отношений собственности на средства производства не должно уделяться большое значение. Должно, но развитие отношений собственности на средства производства должно идти не в аспекте поиска эффективного (частного) собственника, а в аспекте спецификации прав собственности, создания институциональных механизмов обеспечивающих ее эффективное функционирование. Развитие форм собственности должно идти в аспекте определения условий заинтересованности, ориентации участников экономической деятельности на достижение высоких результатов производства. Но и сегодня в развитии частной собственности сохраняет свое значение практика приватизации государственной собственности, хотя более эффективным с позиций обусловленности высоких результатов хозяйственной деятельности является, например, участие менеджеров и персонала в распределении прибыли, ее персонификация с последующим направлением в уставный фонд предприятия как условия превращения предприятия в акционерное общество. Такое (функционирующее прибыльно) общество имеет и более высокие шансы в привлечении финансовых ресурсов по подписке, совершенствовании технологической основы производства. Безусловно, данная работа требует определенной организации и законодательных решений. Но ее осуществление уже является необходимым шагом в

формировании нового типа социально-трудовых отношений и корпоративной культуры, когда процесс преобразования ориентирован на повышение эффективности производства и в него активно втянуты все члены трудового коллектива.

Наиболее важными направлениями формирования (конструирования) характера социально-трудовых отношений, направленных на преобразование внутренней среды предприятия в соответствии с условиями рыночных отношений и повышение эффективности производства являются следующие:

необходимо прежде всего привести минимальную заработную плату со стоимостью рабочей силы, которая на уровне простого воспроизводства выступает в форме минимального прожиточного минимума. Оплата труда на уровне стоимости рабочей силы объективно ставит вопрос об эффективных экономических организациях общественного производства, заставляет руководство предприятий разрабатывать стратегию экономического развития, а руководящие органы страны – определять условия хозяйственной деятельности (законодательство) в соответствии с типом экономических организаций;

усиление международной конкуренции за ресурсы и рынки сбыта, потребителей объективно требует повышение сплоченности коллектива, мобилизации, видения миссии, активное участие в разработке стратегии социально-экономического развития. Современное прогрессивное развитие предприятий немислимо без участия персонала в собственности своих предприятий. Данное обстоятельство диктует новое осознание сущности и роли доходов. Традиционный взгляд на то, что оплата труда должна быть ограничена стоимостью воспроизводства рабочей силы не находит полного отражения в практике передовых западных компаний. Дж.Кейнс показал, что человеку присуще делить доход на потребляемую и сберегаемую часть. Это психологический закон. Но он активно может использоваться в хозяйственной деятельности предприятий, организации подписки на капитал среди широкой публики.

В экономической литературе достаточно часто пишется о том, что социалистическая система организации заработной платы страдала уравнивательными тенденциями в оплате труда. Бесспорно, практика организации заработной платы давала такие основания. Но не это было главным минусом социалистической системы. В ней не было найдено механизма, обеспечивающего превращение части доходов, как факторов высоких стимулов в труде, в факторы производства. Вклады на счета сберегательного банка не могут обладать стимулирующим эффектом к высоким результатам производственной деятельности;

в целях легализации бизнеса и социально-трудовых отношений необходимо снизить социальные налоги на заработную плату и увеличить санкции (ввести уголовную ответственность) за утаивание доходов от налогообложения, выплату "теневой" заработной платы, приема на работу без трудовых книжек;

необходимо признать недопустимым задержки, несвоевременность выплаты заработной платы. По состоянию на 1 января 2003 г. сумма задолженности по выплате заработной платы в Украине составила 2323,4 млн. грн, причем из этой суммы 60,9% приходится на предприятия частного сектора [3, с. 8]. Удивительно, но в числе тех, в отношении которых нарушен закон и сами судьи. 37 судей апелляционного суда Донецкой области подали в Европейский суд (Страсбург) иск против Украины по поводу невыплаты заработной платы и нарушения их прав на справедливый суд [4, с. 17].

Наиболее эффективным механизмом устранения деструктивных явлений в системе социально-трудовых отношений, повышение их значимости в решении вопросов повышения эффективности производства предприятий свя-

зано с повышением роли в преобразовательных процессах трехсторонних комиссий: союза предпринимателей, наемных работников, государства. Согласование интересов в рамках институциональных механизмов прав и ответственности, возможностей и потерь позволит начертить траекторию эффективного развития производства, определить факторнодоходные направления участия в экономической деятельности.

Литература

1. Про діяльність підприємств, які змінили форму власності, за 1 квартал 2003 рок: Статистичний бюлетень/ Держкомстат України. – Київ, 2003.
2. Коуз Р.Г. Природа фирмы. В кн.: Теория фирмы / Под ред. В.М.Гальперина. - СПб.: Экономическая школа, 1995. - С. 11-32.
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. – 703 с.
4. Курс российского трудового права в 3-х тт. Т.1: Общая часть/ Под ред. Е.Б.Хохлова. – СПб.: Изд-во С-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.
5. Рыночная экономика: Учебник. В 3 т. Т. ". Часть 1/ Основы бизнеса. – М.: "Соминтэк", 1992. – 160с.
6. Аналітично-статистичні матеріали до розширеної колегії Мінпраці. - Київ, 2003.
7. Юридична газета. - 200. - 28 січн. - № 2 (14).

УДК 331.2

Штефан В. Г.

СЕЛЕКТИВНА ФУНКЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

В статті аналізуються останні дослідження теоретико-методологічних аспектів функцій заробітної плати. На основі критичного дослідження публікацій та оцінки функцій заробітної плати, які вона виконує в умовах формування ринку праці автор пропонує додати до функції заробітної плати селективну функцію.

Процес формування соціально орієнтованої ринкової економіки України актуалізував питання про сутність, функції та шляхи оптимізації заробітної плати. Цей процес передбачає проведення результативних науково-дослідницьких робіт у сфері соціально-трудова відносин. Важливою теоретичною проблемою у зазначеній сфері є дослідження теоретико-методологічних аспектів функцій заробітної плати.

Зазначена проблема в цілому та її окремі аспекти знайшли своє віддзеркалення у працях таких вчених-дослідників як Богиня Д [1], Бушмарін М..[2], Завіновська Г.[3], Карлін М.[4], Колот А.[5], Лагутін, В.[6], та багато інших. Це концептуальне питання цікавить будь-якого дослідника, що займався дослідженням сутності заробітної плати.

У літературі у різних авторів кількість функцій заробітної плати коливається від двох до двох десятків.

Інституційно закріплено чотири основних функцій, що відокремлюються, зокрема Завіновською Г. [3]. Їх склад наступний - відтворювальна, стимулююча, регулююча і соціальна. Таке різноголосся свідчить про недостатню ступінь дослідження даної проблеми.

Метою статті є дослідження та уточнення функцій заробітної плати у сучасних умовах.

А. Колот [5] пропонує дещо модифікувати ці функції. Він подає їх у такому складі: відтворювальна, мотиваційна, регулююча, соціальна, оптимізаційна.

Ми вважаємо за доцільне розширення і доповнення їх оптимізаційною. Справді, висока чи низька заробітна плата є чинником, що впливає на оптимізацію використання підприємством своїх основних та оборотних ресурсів. Ця функція добре прослідковується на так званій кривій байдужості.

Зацікавленим суб'єктом у виконанні заробітною платою оптимізаційної функції у першу чергу є роботодавець, який при збільшенні витрат, наприклад, на основні засоби домагається зменшення витрат на оплату праці завдяки підвищенню продуктивності праці (рис. 1). Працівник також буде зацікавлений у виконанні оптимізаційної функції при умові отримання вищої заробітної плати (у випадку збільшення обсягів виробництва або скороченні чисельності персоналу).

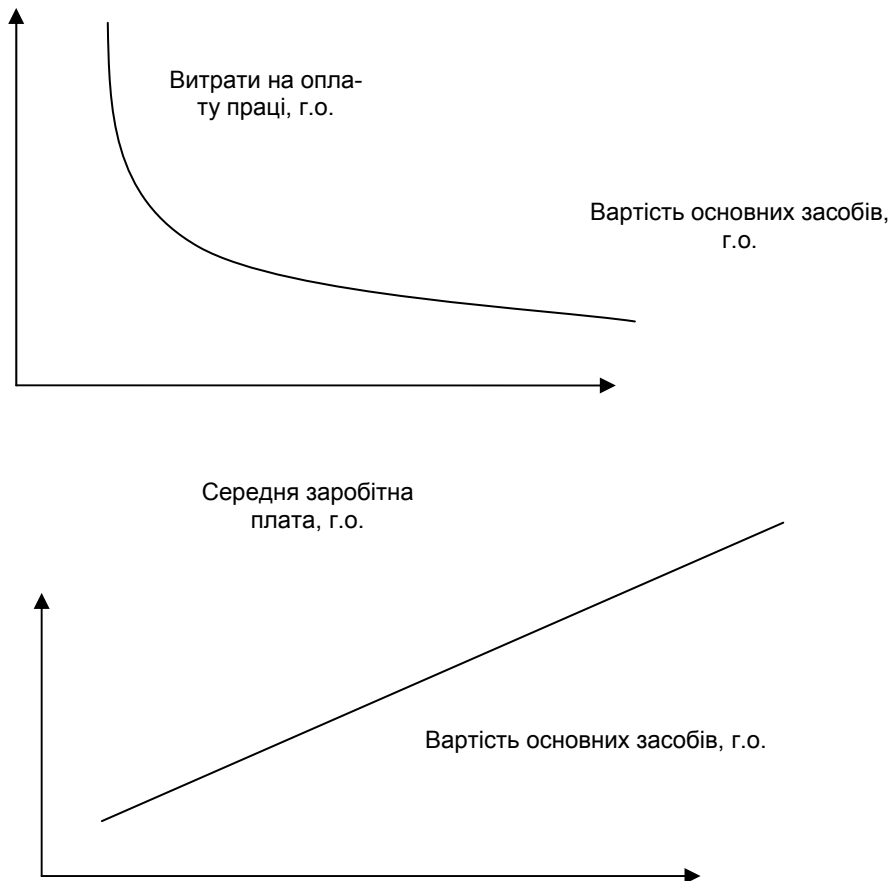


Рис. 1. Механізм виконання заробітною платою оптимізаційної функції

Спірним та недостатньо обґрунтованим положенням, на наш погляд, є „перейменування” стимулюючої функції у мотиваційну. А. Колот вважає, що заробітна плата має „стати основною ланкою мотивації високоефективної праці”. Справді, як справедливо відзначають більшість дослідників, заробітна плата в умовах переходу до ринку стала чи не найголовнішим мотиватором. Хоча ще Герцбергом [7] у середині минулого століття справедливо було показано, що заробітна плата не є мотивуючим, а є лише так званим гігієнічним чинником.

На нашу думку, справедливим є наступне твердження: заробітна плата виконує стимулюючу функцію у досить виразно окреслених історичних межах за певних умов. Саме у таких умовах знаходиться зараз економіка України.

В умовах формування та становлення ринку праці – зовнішнього (регіонального, галузевого), внутрішнього – на рівні підприємства, на нашу думку, слід виділити селективну функцію (від селекція – відбір) заробітної плати. Ця функція, на наш погляд має зайняти проміжне місце між регулюючою та соціальною.

Так, зокрема у торгівлі, роботодавець у залежності від необхідності взяти на роботу працівника менш високої кваліфікації (реалі затор для торгівлі овочами) чи більш високої (продавець консультант для торгівлі складними побутовими товарами) здійснює відбір претендентів на робоче місце використовуючи у певному розумінні як інструмент відбору розмір заробітної плати. На більш високооплачувану роботу ідуть більш амбітні, кваліфіковані, із вищою мотивацією досягнення претенденти.

Подібна ситуація відбувається і у подальшому, коли працівник, трудячись на підприємстві в умовах функціонування внутрішнього ринку праці у залежності від заробітної плати „виросує” ті чи інші якості – набуває нової чи підвищує уже існуючу кваліфікацію.

Звичайно ж селективна функція заробітної плати має найбільш повно розкритися в умовах ринку. Слід зазначити, що необхідною умовою для існування селективної функції є ринковий менталітет у працівників – бажання підвищити власний добробут, мотивація досягнення, позитивне ставлення до власності.

Про існування селективної функції у заробітної плати непрямо говорить наступний факт – за радянських часів талановиті люди із високою мотивацією досягнення досить часто змінювали низькооплачувані робочі місця інженерів, економістів на професії робітничого характеру. У такому випадку досить часто до лав інженерно-економічних кадрів підприємств йшли люди безініціативні, із низькою мотивацією досягнення. Тобто відбувався відбір – селекція, але у протилежний бік.

Про подібні факти виродження на основі дії селективної функції заробітної плати можна говорити, спираючись на аргументи сьогодення. Поступова дегенерація села, відтік наукових кадрів за кордон – основні причини цьому – низька оплата праці у сільському господарстві, науці, коли заробітна плата не виконує не тільки селективної, але і відтворювальної та стимулюючої функції.

Отже, формування конкурентноздатного підприємства у сфері торгівлі не можливе без стратегічного підходу до формування персоналу підприємства на основі застосування селективної функції заробітної плати. Носієм селективної функції заробітної плати є роботодавець. Селективна функція заробітної плати тісно пов'язана із іншими: відтворювальною, стимулюючою, регулюючою, соціальною та оптимізаційною.

Факт виконання заробітною платою селективної функції вимагає подальших теоретичних досліджень у цій сфері з точки зору взаємозв'язку даної функції із іншими функціями, що дало б змогу конкретніше визначити місце і значення даної функції. Ґрунтовне вивчення даною проблеми повинно передбачати кількісні методи дослідження.

Література

1. *Богиня Д.* Актуальні проблеми регулювання доходів і організації оплати праці на етапі трансформації економіки України // Україна: аспекти праці.-01/06/2000.-№6.-Фірма "Праця".-С.3-11. .
2. *Бушмарин М.* Заработная плата и доходы населения в России и развитых странах //Общество и экономика. -1996. - №3-4. - С.69.

3. *Завіновська Г.* Економіка праці : Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2000 – С.73
4. *Карлін М.І.* Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності // Фінанси України. -01/02/2000.-N2.- Міністерство фінансів України.-С.3-9.
5. *Колот А.* Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. - №6. - 2000. – 15-19 с.
6. *Лагутін В.* Реформа оплати праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи // Україна: аспекти праці.-01/07/2000.-N7.- Фірма "Праця".-С.16-20.
7. *Тарнавська Н.П., Пушкар Р.М.* Менеджмент: теорія та практика: Підручник для ВУ-Зів. – Тернопіль: Карт-бланш, 1997. – 456.

УДК 658. 130

Белоусова Л.И.

ИНВЕСТИЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

Определена система факторов, под влиянием которых формируется современная инновационная экономика, среди которых одним из наиболее весомых являются инвестиции. Показано, что структурная перестройка экономики сегодня требует не просто инвестиций, а развития инноваций, не только накопления инвестиционного, но и инновационного потенциала. Рассматриваются опережающие инвестиции, как основа инновационного развития.

На нынешнем этапе развития экономики Украины невозможно обеспечить экономический рост и повысить уровень жизни населения без инновационной активности и научно-технических достижений. Постоянное кредитование новых знаний и накопление научной компоненты в составе любого товара становится ведущим способом получения сверхприбыли, решающим фактором конкурентоспособности продукции предприятия.

Нововведения стали настолько весомыми элементами экономической и социальной стратегии, что без них невозможно определение путей вывода украинской экономики на траекторию устойчивого развития. Недостаточность научной компоненты в национальной и глобальной технологической политике увеличивает количество разрушительных ошибок.

В последние годы в экономике Украины проявились недостатки, которые обусловлены игнорированием инновационных подходов к ее развитию. По мнению многих известных ученых – экономистов, главной причиной кризисных явлений в экономике страны является инновационный застой во всех сферах общественной жизни.

Для обеспечения развития экономики инновационного типа необходимо задействовать немало факторов, среди которых одним из важнейших является совершенство финансово-кредитного механизма. Управление инновационным процессом предусматривает, прежде всего, управление инновационными финансовыми ресурсами. Различают коммерческие инновационные финансовые ресурсы (например, венчурный капитал), которые вкладываются для получения высоких прибылей, и некоммерческие (например, субвенции), которые вкладываются для достижения устойчивости социально-экономического развития. Организационной базой для коммерческих инноваций может быть венчурная фирма, а для некоммерческих – общественный научный фонд.

Инновационная система реализуется через финансово-кредитные инструменты: государственный бюджет, налоги, дотации, кредиты, прибыли,

амортизационный фонд, гранты, внебюджетные фонды, финансовые рынки, фондовые рынки и др.

Современная инновационная экономика формируется под влиянием системы факторов, главными и необходимыми компонентами которой является: инновационное предпринимательство, структура экономики, инновационный государственный бюджет, государственный протекционизм, экономическая безопасность, экономическая интеграция, научно-технический обмен, инвестиции, фондовый рынок, банковская система, активная социальная политика.

Сегодня внедрение новейших технологий требует соответствующих изменений направлений и способов экономической политики, перехода от административного к экономическому регулированию, поддержке развития потенциально приоритетных высокотехнологичных отраслей, интеграции в мировые экономические системы.

Продолжению курса радикальных экономических реформ способствует активизация экономических исследований по поиску оптимальной стратегии, которая должна на длительное время обеспечить условия для постоянного и стабильного роста.

«Основой нового стратегического курса, его определяющим приоритетом, - отмечено в «Послании Президента Украины к Верховной Раде Украины: 2000 год», - должны стать разработка и реализация государственной политики, направленной на структурную перестройку промышленности и развитие инновационной модели экономического роста, утверждения Украины как высокотехнологичного государства» [1].

Сегодня структурная перестройка экономики требует не просто инвестиций, а развития инноваций, не только накопления инвестиционного, но и инновационного потенциала для проведения качественных изменений в национальной системе производства и других сферах деятельности.

Эта перестройка должна опираться на инновации, на единство науки, технологий, предпринимательства и финансового обеспечения, что в значительной степени определяется уровнем развития финансовой науки, которая в настоящее время находится на стадии становления. Именно поэтому исследование сути и структуры финансов, финансовой системы, финансово-кредитного механизма в условиях перехода экономики на рыночную форму хозяйствования и новый инновационный тип развития является весьма актуальным. Сегодня сложилось довольно четкое его определение как совокупности методов, форм и инструментов влияния на экономическое и социальное развитие общества.

Сегодня достаточно глубоко исследован вопрос о сути, роли, принципах функционирования, направлениях влияния финансово-кредитного механизма на экономику централизованного типа. Однако практически не изучено влияние финансово-кредитного механизма на формирование и функционирование инновационной экономики в условиях рыночной трансформации и глобализации экономики.

Проблему повышения инновационной активности предприятий нельзя рассматривать оторвано от антикризисной проблемы, которая обострила проблему эффективности и конкурентоспособности производства. Именно повышение эффективности производства является целью, а повышение инновационной активности предприятий – способом ее достижения. Другими словами, без создания благоприятной экономической среды, и, прежде всего, финансово-кредитной, на предприятиях нельзя достигнуть активизации их инновационной деятельности.

Основой инновационного развития являются опережающие инвестиции, в частности, финансовые, высокий уровень образования и развития науки, профессиональных знаний, опыта, широкая социальная информатизация и мощный интеллектуальный потенциал общества.

Для обеспечения инновационного типа развития экономики необходимы помимо глубоких теоретических исследований его сути и механизмов, соответствующие финансовые рычаги стимулирования. Однако нет сомнений, что во время перестройки теоретических положений о замене централизованной системы рыночной экономикой было недостаточно, не были решены проблемы изменений в структуре и организации этой экономики для ее успешного функционирования, прежде всего, в системе современного международного рынка, формирования соответствующего ей финансово-кредитного механизма.

В связи с этим [2] пишет, что в условиях, когда обычные рецепты не помогают, необходимо применять новые реформаторские подходы.

Во-первых, целесообразным является синтез различных подходов к реформированию экономики: кейнсианского, неолиберального и институционального.

Во-вторых, важно усилить регулируемую роль государства, без которого возникает разруха и классовое управление.

В-третьих, реформирование экономики должно быть не шоковым, а поступательным и последовательным.

Таким образом, развитие экономики Украины в значительной степени зависит от того, насколько быстро претворяются экономические реформы. В этом процессе исключительно важное значение имеет стратегия экономического развития, т.е. необходимо выбрать такой тип развития экономики, который обеспечил бы ее процветание в будущем. Таким типом развития является инновационный. Для него характерен высокий уровень развития образования и науки, особенно прикладной, развитие научно-исследовательских работ и конструкторских разработок, которые имеют благоприятную экономическую среду для реализации и т.д.

По мнению некоторых ученых [3] инновационное развитие в Украине сможет не только обеспечить экономический рост в государстве, но и стратегию реализации национальной идеи.

Эффективность инноваций в экономике инновационного типа зависит от использования регулятивных функций финансово-кредитного механизма. Развитая экономика может эффективно функционировать лишь при условии хорошо настроенной системы кредитования, независимо от того, какие это кредиты – внешние или внутренние.

Основными составляющими финансово-кредитного механизма инновационной экономики являются следующие: финансовая система, кредитная система, финансово-кредитная система, финансовый механизм, кредитный механизм, финансово-кредитная политика и др.

Поскольку в процессе кругооборота средств в экономике финансовые и кредитные ресурсы тесно взаимосвязаны и практически неразрывны, то целесообразно рассматривать единую финансово-кредитную систему, единую финансово-кредитную политику и единый финансово-кредитный механизм.

Финансово-кредитная система реализуется в практической деятельности через финансово-кредитный механизм. Между объектами финансово-кредитной системы (предприятиями, домашними хозяйствами, отраслями, комплексами, сферами, производствами и др.) и ее субъектами (финансовыми и кредитными учреждениями и организациями) существует взаимосвязь, которая выражается через финансово-кредитный механизм.

Подытоживая и обобщая, можно признать, что финансово-кредитный механизм является единым целым и лишь под таким углом зрения его необходимо изучать, анализировать, усовершенствовать и исследовать. Поскольку объектом анализа является инновационная экономика, то необходимо рассматривать финансово-кредитные методы, формы, инструменты и рычаги, которые регулируют и обеспечивают инновационный тип развития.

Главными компонентами финансово-кредитного механизма инновационного развития являются.

Финансово-кредитные методы – конкретные способы действий, направленные на практическое достижение поставленных задач экономической политики. Действие этих методов проявляется в создании и использовании денежных фондов.

Финансово-кредитные формы – конкретные проявления категорий финансово-кредитной сферы.

Финансово-кредитные рычаги – приемы действия и реализации финансово-кредитных методов.

Функция рычагов – придать действие финансово-кредитным инструментам. Таким образом, рычаги корректируют и регулируют силу и интенсивность действия инструментов.

В экономической литературе процесс взаимосвязи и взаимоперехода финансово-кредитной формы, метода, рычага и инструмента как главных компонентов финансово-кредитного механизма развития экономики вообще и инновационного типа в частности освещены еще недостаточно.

К главным финансово-кредитным методам и формам инновационного развития относятся: инвестирование, кредитование, налогообложение, аренда, лизинг, факторинг, страхование и др.

Главными финансово-кредитными рычагами и инструментами инновационного развития являются прибыль, амортизационные отчисления, цена, налоги, бюджет, арендная плата, процент, дивиденды, стимулы, валютные курсы, инвестиции, дотации, субсидии, премии и др.

Сегодня наиболее универсальными финансово-кредитными рычагами для инновационного развития экономики являются:

расширение венчурных механизмов освоения нововведений;

создание благоприятных условий для частных инвестиций в сферу НИОКР и освоение новых технологий;

выравнивание и увеличение инновационного потенциала регионов путем активизации имеющихся у них научно-технических ресурсов;

использование возможностей технологических трансфертов в национальных и международных масштабах.

По методу влияния на социально-экономическое развитие в финансово-кредитном механизме выделяют две подсистемы: финансово-кредитное обеспечение и финансово-кредитное регулирование.

Большинство трудностей инновационного развития, на наш взгляд, связано с недостатком собственных средств у предприятий, ограниченностью бюджетного и внебюджетного финансирования, слабостью привлечения частного капитала. Успешная инновационная деятельность зависит не только от наличия ресурсов финансовых, но и от трудовых, материально-технических и информационных.

Сегодня в Украине существует целая череда причин, которые тормозят нововведения, в частности:

хронический бюджетный дефицит;

отсутствие надлежащего кредитования;

неразвитость рыночных механизмов;

отсутствии механизма государственной поддержки инноваций.

Таким образом, анализ современного состояния использования финансово-кредитных методов и рычагов, всех составляющих финансово-кредитного механизма, обобщения теоретических положений и влияния этого механизма на эффективность функционирования экономики государства, на формирование и преобразование ее в инновационный тип свидетельствует о потребности немедленного усовершенствования самого механизма и его регулятивных функций. Дальнейшие эффективные изменения государственного влияния на экономические процессы, совершенствование процессов кредитования и самофинансирования обеспечат становление инновационного типа развития экономики и ее стабильность на длительную перспективу.

Литература

1. Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000-2004 рр. Послання Президента України до Верховної Ради України: 2000 рік // Урядовий кур'єр. – 2000. - №34. – С. 6.
2. Пахомов Ю. Об экономическом, социальном и цивилизационных аспектах рыночных реформ // Общество и экономика. – 2000. - № 8. – С. 3-4.
3. Вовканич С., Капистянська Х., Цапок С. Інноваційний розвиток України як стратегія реалізації національної ідеї // Регіональна економіка. – 1999. - №2. – С. 40.

АНОТАЦІЇ

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;">УДК 331.101.38 Адаменко М. В. МЕТОДИКА ОБҐРУНТУВАННЯ ДОБОРУ СТИМУЛІВ У СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>У статті розглянуті проблеми матеріального стимулювання персоналу підприємств. Особлива увага приділяється визначенню сукупності найбільш діючих стимулів у системі матеріального стимулювання персоналу. Запропонована загальна універсальна схема добору системи матеріальних стимулів і оптимізації їх співвідношення. Дана характеристика кожному етапу обґрунтування добору матеріальних стимулів згідно із запропонованою схемою.</p> | <p style="text-align: center;">УДК 331.101.38 Adamenko M. V. BASING METHODS OF STIMULI SELECTION IN THE SYSTEM OF MATERIAL STIMULATION OF ENTERPRISES' PERSONNEL // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The problems of personnel material stimulation are considered. Special attention is paid to determination of whole stimuli in the system of material stimulation of the enterprises' personnel. The common universal scheme of selection of material stimulation system is proposed. The characteristic of each stage of selection of material stimulation system is suggested.</p> |
| <p style="text-align: center;">УДК 331.5 Балахнин Г. С. Ярмак И. Г. САМОЗАНЯТОСТЬ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ПРОБЛЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Рассматривается сущность самозанятости и ее важность для решения проблем безработицы. Анализируются критерии, определяющие пригодность безработного к осуществлению собственного малого бизнеса. Описывается процесс и организация подготовки безработного к вхождению в сферу предпринимательства и роль Государственных Служб занятости в деле реализации этого процесса.</p> | <p style="text-align: center;">УДК 331.5 Balakhnin G. S. Jarmak I. G. SELF-EMPLOYMENT AS AN IMPORTANT PROBLEM OF THE STATE SOCIAL-ECONOMICAL POLITICS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The essence of self-employment and its importance in solving the problems of unemployment is discussed. The criteria, that determine an unemployed convenience to conduct his own small business are analysed. The process and organization of training of an unemployed for entering the business sphere and role of State Employment Center in realization of this process are described.</p> |
| <p style="text-align: center;">УДК 331.57 Бараник З. П. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДИНАМІКИ ВАЛОВОГО ВНУТРІШНЬОГО ПРОДУКТУ І РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті розглядаються питання взаємозалежності зміни валового внутрішнього продукту зі зміною рівня безробіття. Результати проведенного аналізу свідчать, що в 2000-2001 роках фактичні співвідношення динаміки ВВП та рівня безробіття відповідають теоретично обґрунтованим розрахункам.</p> | <p style="text-align: center;">УДК 331.57 Baranyk Z. P. INTERDEPENDENCE OF GROSS DOMESTIC PRODUCTS DYNAMICS AND OF UNEMPLOYMENT RATE IN UKRAINE // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The questions of interdependence of gross domestic products changes and of unemployment rate changes are discussed. The results of carried out analysis prove that in 2000-2001 real ratio of gross domestic products dynamics and of unemployment rate comply with theoretical estimations.</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.5.024.5 Безтелесна Л. І. ПОПЕРЕДЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ У ПРОЦЕСІ НАБУТТЯ ПРАВ ВЛАСНОСТІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Визначено, що головним у процесі регулювання зайнятості є попередження виникнення безробіття. Наразі у державній політиці домінують процеси щодо його ліквідації. Звернено увагу на після приватизаційні процеси. Наголошено, що саме продаж майнових прав або їх набуття загострює ситуацію на ринку праці. Вказано на необхідності кординуючої ролі держави у соціально-економічній політиці.</p> | <p>UDK 331.5.024.5 Beztelesna L. I. UNEMPLOYMENT PREVENTION IN THE PROCESS OF ACQUIRING OF PROPRIETARY RIGHT // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>It is determined that the main issue in process of employment regulation is unemployment prevention. The author pays attention to post-privatization processes. It is emphasized that sale of interests or their acquiring make situation on labour-market critical. It is pointed out the necessity of the state active role in social-economic politics.</p> |
| <p>УДК 31.5.024.5:[658+338.49] Белоусова Л. І. Горбачева Н. Н. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА С УЧЕТОМ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье представлены направления участия отраслей производственной инфраструктуры в процессе создания рабочих мест в условиях рыночной трансформации. Рассмотрены тенденции на рынке труда в инфраструктуре с учетом расширения сфер занятости и роста доходов.</p> | <p>UDK 31.5.024.5:[658+338.49] Belousova L. I. Gorbachova N. N. MODERN TENDENCIES ON THE LABOUR-MARKET TAKING INTO ACCOUNT INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT // Visnik SNU – 2004 – №1 Ч.2</p> <p>The tendencies of industries infrastructure participation in the process of workplaces creation under conditions of market transformation are presented. The tendencies on the labour-market in infrastructure taking into account expansion of employment spheres and income growth are examined.</p> |
| <p>УДК 331.5 Биконя С. Ф. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Висвітлюються аспекти наявної системи інституцій в суспільстві, які впливають на реформування ринку праці і створення умов для економічного зростання і конкурентоспроможності країни.</p> | <p>UDK 331.5 Bykonya S. F. INSTITUTIONAL ASPECTS OF LABOUR-MARKET IN UKRAINE // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The aspects of presence institutions system in society, that influence on labour-market reforming and creation of conditions for economical growth and for competitive ability of the country are elucidated.</p> |
| <p>УДК 312 Бичикова Л. А. СУЧАСНИЙ СТАН ЗБАЛАНСОВАНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті обґрунтовано об'єктивну необхідність збалансування територіальних ринків праці України на основі аналізу тенденцій їх сучасного розвитку. Автором виявлено групи факторів для оцінки співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, що дозволило визначити причини кількісних та якісних розбіжностей при характеристиці особливостей функціонування регіональних ринків праці.</p> | <p>UDK 312 Bychikova L. A. THE MODERN STATE OF EQUILIBRATION OF REGIONAL LABOUR-MARKETS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Objective necessity of equilibration of regional labour-markets in Ukraine on the basis of analyses of tendencies of their modern development are given in the article. The author displayed group of factors for evaluation of demand and supply of manpower correlation, that allowed to determine reasons of qualitative and quantitative disparities when characterizing features of regional labour markets functioning.</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 711:65.04 Борова Г. О. ФУНКЦІОНУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНО- ГАЛУЗЕВИХ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЇХ ПЕРСПЕКТИВНИХ ФОРМ НА ТЕРИТОРІЇ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Матеріали даної статті висвітлюють тему впровадження кластерних моделей на території Луганської області. Зокрема, аналізується функціонування територіально-галузових виробничих систем на предмет наявності подібних прогресивних форм співпраці між підприємствами області, описуються проблеми та перспективи розвитку кластерів в Луганському регіоні.</p> | <p>UDK 711:65.04 Borovaya A. THE FUNCTIONING OF TERRITORIAL AND SECTORAL PRODUCTIVE SYSTEMS IS BEING ANALYZED HERE WITH THE OBJECT TO FIND PRESENCE OF SIMILAR PROGRESSIVE FORMS OF COOPERATION BETWEEN THE ENTERPRISES OF THE LUGANSK REGION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>This article covers the topic of cluster patterns on the territory of Lugansk region. In particular, the functioning of territorial and sectoral productive systems is being analyzed here with the object to find presence of similar progressive forms of cooperation between the enterprises of the region, the problems and prospects of clusters? development in Lugansk region is being described in this article.</p> |
| <p>УДК 656.22 (477) Бубнов В. М. ОБОСНОВАНИЕ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЛЕКТОВ МАШИН НА РЕМОНТЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПУТЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Изложена методика обоснования условий эффективного использования комплектов путевых машин на ремонте железнодорожных путей предприятий.</p> | <p>UDK 656.22 (477) Bubnov V. M. SUBSTANTIATION OF CONDITIONS OF AN EFFECTIVE UTILIZATION OF COMPLETE SETS OF MACHINES ON REPAIR OF TRACKS OF THE ENTERPRISES // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The technique of a substantiation of conditions of an effective utilization of complete sets of travelling machines on repair of tracks of the enterprises is stated.</p> |
| <p>УДК 347.736 Бурбело О. А. Степаненко Д. Ю. О НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА ПО ВОПРОСАМ БАНКРОТСТВА // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье рассмотрен вопрос о необходимости создания государственного института по вопросам банкротства. Авторами раскрыты определенные недостатки в отечественном законодательстве, предложены меры по их устранению.</p> | <p>UDK 347.736 Burbelo O. A. Stepanenko D. Yu. ON NECESSITY OF CREATION OF THE STATE INSTITUTE OF BANKRUPTCY PROBLEMS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The issue on necessity of creation of the state institute of bankruptcy problems is examined. The authors reveal some shortcomings in the home legislation; propose measures of their elimination.</p> |
| <p>УДК 331.108 Василенко А. О. СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ КАТЕГОРІЇ "НАЙМ ПЕРСОНАЛУ" // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті проаналізовано погляди різних авторів стосовно сутності та змісту категорії "найм персоналу", та зроблена спроба систематизувати ці погляди.</p> | <p>UDK 331.108 Vasilenko A. O. ESSENCE, CONTENT AND PRACTICE OF APPLYING THE CATEGORY "HIRING OF PERSONNEL" // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The opinions of different authors concerning essence and content of the category "hiring of personnel" are analysed. The attempt to systematize such options was made.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.5 Василенко Н. Ф. СОЦІАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Викладено результати аналізу та прогнозування окремих тенденцій розвитку вітчизняного ринку праці. Зосереджено увагу на аналізі соціальних проблем ринку праці, у т.ч. неадекватності оплати праці і доходів, неефективності соціального захисту, запропоновано шляхи вдосконалення соціального регулювання.</p> | <p>UDK 331.5 Vasilenko N. F. SOCIAL TENDENCIES OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The results of analyses and predictions of separate tendencies of home labour market development are examined. The author focuses on analyses of social problems of labour market, including lack of correspondence of remuneration of labour and incomes, ineffectiveness of social defense; proposes ways of improvement of social regulating.</p> |
| <p>УДК 331. 312. 4 Гаврюшенко Г. В. ВИВЧЕННЯ РОЗВИТКУ ГНУЧКИХ ФОРМ ТА РЕЖИМІВ ПРАЦІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>У статті висвітлено особливості розвитку та функціонування різних видів гнучких форм та режимів праці, які набувають свого розповсюдження у сфері соціально-трудоових відносин на етапі ринкових перетворень в економіці України.</p> | <p>UDK 331. 312. 4 Gavryushenko G. V. STUDY OF THE DEVELOPMENT OF FLEXIBLE FORM AND LABOUR PROCEDURE IN THE SPHERE OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS IN UKRAINE // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Main features of development and functioning of different types of flexible forms and regimes of labour, that spread in sphere of social-labour relations on the level of market transitions in economy of Ukraine are described.</p> |
| <p>УДК 331.5 Гордієнко В. Д. Манченко Р. В. НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>У статті розглядаються питання використання Єдиної технології обслуговування незайнятого населення і Єдиної інформаційно-аналітичної системи як засіб підвищення ефективності центрів зайнятості.</p> | <p>UDK 331.5 Gordienko V. D. Manchenko R. V. NEW TECHNOLOGIES OF EMPLOYMENT // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Issues of using of common technology of service of unemployment population and common information-analytical system as a way of increasing of effectiveness of the employment centers are examined.</p> |
| <p>УДК 331.522 Грицишин В. Е. РЕГУЛИРОВАНИЕ АНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Рассмотрены основные направления регулирования занятости населения города на основе развития малых предприятий с учетом обеспечения их государственной поддержки на уровне местных органов управления.</p> | <p>UDK 331.522 Gritsishin V. E. REGULATION OF EMPLOYMENT OF CITY POPULATION ON THE BASES OF DEVELOPMENT OF SMALL ENTERPRISES // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The main ways of regulations of employment of city population on the bases of development of small enterprises taking into account ensuring the state support at local administration level for them are examined.</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.1 Гришнова О. А. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті теоретично обґрунтовано та розроблено основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму формування людського капіталу, які полягають у нових підходах до державного регулювання цих процесів, виявленні шляхів вдосконалення вищої та професійно-технічної освіти, створенні ефективної системи освіти дорослих та розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників.</p> | <p>UDK 331.1 Grishnova O. A. ORGANIZATIONAL-ECONOMICAL MECHANISM OF FORMING EDUCATION- AND PROFESSION COMPONENTS OF MAN CAPITAL // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Main directions of improvement of organization and economic mechanism of forming man capital, that based on new approaches to state regulation such processes, definition of the ways of improvement of high and professional technical education, creation of effective adult education and development of social partnership in the issues of guarantee of worker's competitive are theoretically grounded.</p> |
| <p>УДК 331.215.54 Завірюха А. В. МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ РОЛЬ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ НАСЕЛЕННЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>У статті розглядаються передумови забезпечення стабільного розвитку українського суспільства, зокрема потреби у соціальному захисті населення. Надається характеристика основних державних соціальних стандартів, зокрема, прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати. Проводиться аналіз деяких публікацій та досліджень по проблемі співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Даються висновки щодо необхідності зміни механізму розрахунку мінімальної заробітної плати.</p> | <p>UDK 331.215.54 Zaviryukha A. V. MINIMAL SALARY AND ITS ROLE IN SOCIAL DEFENSE OF POPULATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The preconditions of ensuring stable development of Ukrainian society, especially necessity in social defense of population are discussed. The characteristic of main state social standards, living wage, and minimum wage is examined. The analyses of some publications and investigations on problem of correlation of living wage and minimum wage are made. The conclusions, concerning necessity of mechanism of minimum wage calculation are given.</p> |
| <p>УДК 35.073.6: 35.088.2 Ігнатова О. А. ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті підкреслюється необхідність розширення власної фінансової бази місцевих органів влади через введення до системи оподаткування місцевого податку на доходи громадян.</p> | <p>UDK 35.073.6: 35.088.2 Ignatova O. A. TAX STIMULATION OF JOB CREATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The article shows necessity of expansion of financial base of local authorities by leading to taxation system of rate on citizens incomes.</p> |
| <p>УДК 65. 050 Инговатова В. А. ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ НАПРАВЛЕННОЙ НА ПОДДЕРЖАНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Изложены основные причины неудовлетворенной работы угольных шахт. Приведены предложения, направленные на выход из кризисного положения отрасли.</p> | <p>UDK 65. 050 Ingovatova V. A. IMPLEMETATION OF NEW TAX SYSTEM AIMING AT SUPPORT OF HOME PRODUCERS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Principal causes of unsatisfactory work of collieries are stated. The offers directed on an output from crisis position of branch are given.</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 018.531.1 Истомин Л. Ф. МОДЕЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СПРОСОМ НА КОНТИНУАЛЬНОМ РЫНКЕ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Рассмотрена задача монопольного производителя на региональном рынке. Получены соотношения для задачи потребителя и задачи производителя на континуальном рынке. Поставлена задача для расчета оптимальной ассортиментной стратегии производителя.</p> | <p>UDK 018.531.1 Istomin L. F. MODELING AND CONTROLLING OF DEMAND FOR CONTINUAL MARKET // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The monopol-producer's problem on regional market is discussed. Optimization problems for consumer and producer are solved for continual market. The directions for calculation of optimal assortment strategy are formulated.</p> |
| <p>УДК 331.2 Калина А. В. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ В УМОВАХ КОЛИВАНЬ РИНКУ ПРАЦІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Розглядаються питання регулювання заробітної плати в умовах нестабільного ринку праці.</p> | <p>UDK 331.2 Kalyna A. V. PROBLEMS OF REMUNERATION OF LABOUR MANAGEMENT UNDER CONDITIONS OF LABOUR MARKET FLUCTUATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The problems of wages regulation under unstable conditions of labour market.</p> |
| <p>УДК 331.101.262 Калініна С. П. СИСТЕМА МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НА ДЕРЖАВНОМУ, ГАЛУЗЕВОМУ І РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Стаття присвячена актуальним проблемам створення ефективного та динамічно функціонуючого механізму державного регулювання зайнятості населення.</p> | <p>UDK 331.101.262 Kalinina S. P. SYSTEM OF MECHANISMS OF STATE CONTROL OVER EMPLOYMENT ON THE LEVEL OF A STATE, A BRANCH AND A REGION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The article is devoted to the problems of effective creation and dynamic mechanism of state regulation of employment of the population/</p> |
| <p>УДК 331.53. Коваленко Э. М. Коваленко О. Н. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье рассматриваются проблемы инвестирования в человеческий капитал, необходимость усиления внимания к проведению практик студентов вузов, к обучению на рабочем месте.</p> | <p>UDK 331.53 Kovalenko E.M. Kovalenko O.N. THE DIRECTION OF THE PERFECTION OF HUMAN CAPITAL'S MANAGEMENT // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>In this article great attention is paid to problem of investment into the human capital, the necessity of holding practical studies among the university students, to accustoming them on their working place.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК339.13:334.012.64:331.101.3 Комісаренко Д. А. МОТИВИ ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ПІДҐРУНТЯ ЙОГО ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті розглянуті питання державної підтримки малого бізнесу та підприємництва, створення в них достатньо високої мотивації до активного розвитку та участі у вирішенні соціальних проблем суспільства.</p> | <p>UDK 339.13:334.012.64:331.101.3 Komisarenko D. A. MOTIVES OF BUSINESS UNDERTAKING AS GROUND OF STATE SUPPORT FOR IT // Visnik SNU. – 2004. - №1. - P. 2.</p> <p>The issues of state support of small business and business undertaking, creation of high motivation to active development and participation in solving social problems of the society are examined</p> |
| <p>УДК 657.42:330.332.(477) Константинова І.А. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье автором предложены примерное профессионально-квалификационная модель современного менеджера и соответствующий ей вариант технологий создания комплексной системы обучения менеджеров с учетом требований рынка.</p> | <p>UDK 657.42:330.332.(477) Konstantinova I. A. PROBLEMS AND PROSPECTS OF PROFESSIONAL TRAINING OF MANAGERS // Visnik SNU. – 2004. - №1. - P. 2.</p> <p>The author proposes professional and qualification model of a modern manager and corresponding variant of creation technology of a complex education system of managers taking into account market demands.</p> |
| <p>УДК 331.2.381 Костишина Т. А. ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті містяться підходи щодо регулювання соціально трудових відносин с проблем удосконалення оплати праці.</p> | <p>UDK 331.2.381 Kostyshyna T. A. REMUNERATION OF LABOUR AS A FACTOR OF FORMING OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The approaches concerning regulation of social labour relations on problems of improvement of remuneration of labour are given in the article.</p> |
| <p>УДК 331.1 Кочума І. Ю. ВЗАЄМОВПЛИВ ЗАЙНЯТОСТІ, ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ І ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>У статті досліджено зайнятість як сполучну ланку між економічним зростанням і людським розвитком. Доведено, що забезпечення повної продуктивної зайнятості є потужним і однозначно позитивним чинником як економічного зростання країни, так і розширення можливостей людського розвитку.</p> | <p>UDK 331.1 Kochuma I. Yu. INTERFERENCE OF EMPLOYMENT, HUMAN DEVELOPMENT AND ECONOMIC GROWTH // Visnik SNU. – 2004. - №1. - P. 2.</p> <p>The author investigates the employment as a connector of economic growth and human development. It is justified, that ensuring of full productive employment is powerful and positive factor of economic growth of the country, as well as of widening possibilities of human development.</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.53 Кришталь Н. І. ДЕЯКІ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>Розглянуто заходи обласних органів виконавчої влади щодо наближення структури та обсягів підготовки фахівців до потреб економіки регіону, питання використання інформаційно-аналітичної системи підтримки прийняття управлінських рішень в регіональній системі освіти для формування регіонального замовлення на підготовку спеціалістів.</p> | <p>UDK 331.53 Kryshstal N. I. SOME INSTITUTIONAL MEANS OF REGULATION OF TRAINING OF THE EXPERTS FOR THE REGIONAL ECONOMY // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>The means for approaching of a structure and volumes of experts training to demands of regional economy that are undertaking by regional bodies of executive authority are examined. Issues of using informational-analytical system of support of making decisions in regional system of education for forming regional demand on experts training are given.</p> |
| <p>УДК 338.4:331.2:331.5 Кузьменко В. В. МАЛЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО: ЗАЙНЯТИСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>В статті розглянуто стан розвитку малих підприємств в Україні, охарактеризовано їх вплив на ринок праці, висвітлено особливості сучасного стану організації оплати праці працівників малих підприємств м. Луганська за результатами проведеного в 2002 році дослідження щодо цього питання.</p> | <p>UDK 338.4:331.2:331.5 Kuzmenko V. V. SMALL BUSINESS: EMPLOYMENT AND REMUNERATION OF LABOUR // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>The state of development of small business in Ukraine, their influence on labour market is examined. Features of modern state of organization of remuneration of labour of small business workers of Lugansk by the results of investigation that was in 2002 are given.</p> |
| <p>УДК 331.2 Куліков Г. Т. РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ДО РИНКУ // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>В статті розглядаються основні функції мінімальної заробітної плати, критерії її визначення, негативні та позитивні наслідки підвищення рівня офіційної МЗП. Формулюються висновки і деякі рекомендації щодо вдосконалення регулювання мінімальної зарплати в умовах перехідної економіки України.</p> | <p>UDK 331.2 Kulikov G. T. REGULATION OF MINIMAL WAGE UNDER CONDITIONS OF UKRAINIAN ECONOMY TRANSFORMATION TO THE MARKET // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>The article focuses on the main functions of minimal wage, determination criteria, negative and positive effects that rise of official level. The authors make some conclusions and recommendations concerning improvement of the control over minimal wage under conditions economic transition in Ukraine.</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331 Лісогор Л.С. ГРОМАДСЬКІ РОБОТИ В СИСТЕМІ ЗАХОДІВ АКТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Проаналізовано ряд теоретико-методологічних аспектів організації громадських робіт, пов'язаних з проблемами розробки механізмів стимулювання роботодавців та місцевих органів влади до розвитку системи громадських робіт, сприяння суттєвому розширенню сфери проведення цих робіт.</p> | <p>UDK 331 Lisogor L.S. PUBLIC WORK IN THE SYSTEM OF MEASURES OF ACTIVE EMPLOYMENT POLICY IN UKRAINE // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The author analyses theoretical and methodological aspects of public work organizations that are connected with problems of mechanism development of employer stimulation and local administration to development of the public work system, to promotion of extension of the public work sphere.</p> |
| <p>УДК 331.5 Маршавін Ю. М. ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВНОЇ, ПРОДУКТИВНОЇ І ВІЛЬНО ОБРАНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті обґрунтовується, що метою певної групи правових норм має бути регламентація дій держави, її інститутів щодо тісного поєднання загальноекономічної (інвестиційної, кредитно-грошової, зовнішньо-економічної, податкової та бюджетної) політики з політикою зайнятості, забезпечення скоординованості і цілеспрямованого застосування заходів даної спрямованості.</p> | <p>UDK 331.5 Marshavin Yu.M. PRINCIPLES OF STATE POLICY AS THE BASE OF REGULATORY ENSURING OF FULL, PRODUCTIVE AND FREE CHOSEN EMPLOYMENT // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The aim of definite group of law standards should be the regulation of state actions, its institutions concerning joining of common-economical (investment, commercial, foreign-economical, tax and budget) policy with the employment policy, ensuring coordinate and purposeful using of features of present orientation is grounded in the article.</p> |
| <p>УДК 331.5.024 Мінчак Н.Д. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті розглядається менеджмент персоналу як головна підсистема управління людськими ресурсами на рівні підприємства.</p> | <p>UDK 331.5.024 Minchak N.D. THEORETICAL ASPECTS OF HR MANAGEMENT IN THE MODERN CONDITIONS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Personal management as a main subsystem of management of power recourse on the level of the enterprise is examined.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.39 Міокова Г. І. ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті обґрунтовується визначення результативності використання трудових ресурсів через показник співвідношення прибутку і фонду заробітної плати, скоригованого на коефіцієнт вартості життя.</p> | <p>UDK 331.39 Mioikova G. I. THE EVALUATION OF EFFECTIVENESS OF MANPOWER USE // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The definition of effectiveness of manpower using through the index of correlation of the tax and found of salary that adjusted on the index of life value are grounded in the article.</p> |
| <p>УДК 331.2 Моклякова А. Н. РОЛЬ ЗАРПЛАТЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье рассматривается заработная плата как эффективный регулятор предложения труда. Ее размеры, условия выплаты определяют отношение человека к оплачиваемой трудовой деятельности. Данное решение корректируется с учетом семьи, в которой живет работник, а также зависит от показателя эластичности предложения труда по заработной плате.</p> | <p>UDK 331.2 Moklyakova A. N. THE ROLE OF SALARY IN REGULATION OF LABOUR PROPOSAL // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The salary as an effective regulator of labour proposal is examined. Its sizes, payment conditions that define attitude of the person to paid labour activity. Such definition adjust taking into account the family, the worker is living at, and that depend on flexibility index on labour support on salary.</p> |
| <p>УДК 656.22 (477) Нечаев Г. И. ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СПОСОБОВ ЗАМЕНЫ СТРЕЛОЧНЫХ ПЕРЕВОДОВ В УСЛОВИЯХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Приведена методика и произведена технико-экономическая оценка способов замены стрелочных переводов в специфических условиях металлургических предприятий.</p> | <p>UDK 656.22 (477) Nechaev G. I. TECHNICAL AND ECONOMIC ESTIMATION OF WAYS OF REPLACEMENT OF RAILWAY ARROWS (POINTERS) IN CONDITIONS OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The technique is given and the technical and economic estimation of ways of replacement of railway arrows(pointers) of translations in specific conditions of the metallurgical enterprises is made.</p> |
| <p>УДК 331.5 Пащенко І. О. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ // Вісник СНУ-2004-№2</p> <p>Розглядаються питання забезпечення та розподілу інформаційних ресурсів для підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу.</p> | <p>UDK 331.5 Paschenko I. O. CONCEPTUAL APPROACHES TO IMPROVEMENT OF INFORMATIONAL TECHNOLOGY OF EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The problems of ensuring and resources allocation of informational resources for rising of effectiveness of functional of a higher educational institution are considered.</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.57:331.101.3 Перегудова Т. В. ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ БЕЗРОБІТНИХ ДО ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті виявлено основні чинники мотивації безробітних до найманої праці, до яких відносяться: термін очікування реєстрації громадянина як безробітного, термін та розмір надання допомоги по безробіттю, регулярне відвідування безробітним центру зайнятості (ЦЗ), участь в семінарах пошуку роботи тощо.</p> | <p>UDK 331.57:331.101.3 Peregudova T. V. MOTIVATIONAL REASONS AND STIMULATION OF UNEMPLOYED TO ECONOMIC ACTIVITY // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>This article is about reasons of motivation of unemployed to work. We discuss next reasons: time waiting for registration man as unemployed, time of giving help to unemployed and how much, regular visiting unemployed Center of employment, participate in lessons looking for work and so on.</p> |
| <p>УДК 338.24.021 Першуков Л. С. АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСА ОРГАНІЗАЦІЇ ІСПОЛЬЗОВАННЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье, используя преимущества оснащенного компьютерами производства, решается задача определения возможностей роста производительности данного производства как экономической системы за счет роста производительности труда работников в результате оптимизации графика организации труда.</p> | <p>UDK 338.24.021 Pershukov L. S. AUTOMATION OF THE PROCESS OF LABOUR HOURS ORGANIZATION AS A FACTOR OF INCREASE IN EFFICIENCY // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The task of determination of possibilities of productiveness rising of the production as economical system due to rise of productiveness of employees labour in the result of optimization of shedule of labor organization is examined.</p> |
| <p>ДК 336.71 Петров Ю. Д. СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Визначено особливості і тенденції формування соціально-трудоу відносин на підприємствах та установах Кіровоградської області в умовах перехідної економіки, запропоновано можливі сценарії їх подальшого розвитку в Україні, шляхи вдосконалення регулювання соціально-трудоу відносин в інтересах збереження та ефективного використання трудового потенціалу.</p> | <p>UDK 336.71 Petrov Yu. D. THE SCENARIO OF DEVELOPMENT OF SOCIAL-ECONOMIC RELATIONS AND THEIR IMPACT ON LABOUR POTENTIAL OF THE ENTERPRISES // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The main features and tendencies of forming of social-economic relations on the enterprises and organizations of Kirovograd region in the conditions of economy transformation are defined. Possible schemes of their further development in Ukraine are proposed, ways of control over social-labour relations for the sake of conservation and effective utilization of manpower.</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 338.331 Петрова І. Л. Венгер А. М. ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті виділені фактори розвитку світової економіки та тенденції глобалізації. Аргументовані висновки відносно місця України у глобалізаційних процесах та надані пропозиції з розвитку української економіки з урахуванням інтеграційних процесів.</p> | <p>UDK 338.331 Petrova I. L. Venger A. M. GLOBAL PROCESSES IMPACT UPON EMPLOYMENT OF POPULATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Factors of development of world economy and tendencies of globalization are given. The conclusions according place of Ukraine in global processes are argued and proposals for development of Ukrainian economy taking into account integration processes are proposed.</p> |
| <p>УДК 331.5 Петюх В. М. ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ КЛІЄНТІВ ПОСЛУГАМИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Наводяться результати проведеного вперше в Україні пілотного вивчення рівня задоволеності клієнтів послугами служби зайнятості. Проаналізовано доцільність проведення регулярних щорічних опитувань громадян, які шукають роботу, та роботодавців для визначення рівня їхньої задоволеності, іміджу служби зайнятості серед населення та виявлення резервів вдосконалення діяльності базових центрів зайнятості.</p> | <p>UDK 331.5 Petyukh V. M. THE EVALUATION OF LEVEL OF SATISFACTION WITH EMPLOYMENT CENTERS SERVICES AMONG CLIENTS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The results of pilot study of level of satisfaction with employment centers services among clients are given. The advisability of conducting of Gallup poll among unemployed and employers for defining of the level of their satisfaction; reveal of improvement of reserves of activity of base employment centres are analysed.</p> |
| <p>УДК 331.101.4 Потапов В. С. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье рассматривается роль, значения малого бизнеса для становления развития рыночных отношений в современных условиях перехода отношений Украины к рыночному хозяйству, анализируются трудности и проблемы развития малого бизнеса на современном этапе, а также указываются возможные пути и методы их преодоления.</p> | <p>UDK 331.101.4 Potapov V. S. SOCIAL-ECONOMIC RESULTS OF SMALL BUSINESS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Role, definition of small business for formation of development of market relations in modern transforming conditions of Ukraine to market economy is given. Difficulties, and problems of development of small business on modern level and possible ways and methods of its negotiations are analysed.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 330.46+004.032.26 Рамазанов С. К. Дубинина Т. В. Крупский К. Л. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ВРЕМЕННЫХ РЯДОВ ОПТИМИЗИРОВАННОЙ НЕЙРОННОЙ СЕТЬЮ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Нейронные сети, используемые для прогнозирования временных рядов, часто имеют избыточные нейроны в слое и лишние слои в сети. Для оптимизации архитектуры сети был использован генетический алгоритм и создан программный продукт Forecast, позволяющий выполнять прогнозирование временных рядов.</p> | <p>UDK 330.46+004.032.26 Ramazanov S. R. Dubinina T. V. Krupsky K. L. FORECASTING OF TEMPORARY COLONIES OPTIMIZED NEURAL NET- WORK // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Neural networks, was used for the forecasting of temporary colonies, often have surplus neurons in sloe and spare слои in network. For optimization of architecture in network was used genetic algorithm and created product of program Forecasted, allowing executes a forecasting of temporary colonies. Programmed product will be useful for economists-analysts, hire-managers and leaders of all levels.</p> |
| <p>УДК 35.075 Рамазанов С. К. Рязанцева Н. А. ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНОВ ВЛАСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Рассмотрены вопросы необходимости поддержки частного бизнеса в регионах, проведен анализ влияния предпринимательской деятельности на социальную среду региона.</p> | <p>UDK 35.075 Ramazanov S. K. Ryazantseva N. A. INVESTMENT POLICY OF POWER ESTABLISHMENT OF REGIONAL LEVEL // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The questions of necessity of support of private business in regions are considered, the analysis of influencing of entrepreneurial activity on the social environment of region is conducted.</p> |
| <p>УДК 331.108.2(075.8) Руфан В. Г. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Розглянуто основну ціль атестації, механізм її досконалість, способи зміцнення позитивних результатів. Обґрунтована необхідність звернення особливої уваги на розвиток системи поведінки, реакцій поведінки на деякі фактори підвищення ефективності атестації.</p> | <p>UDK 331.108.2(075.8) Rufan V. G. MANAGEMENT OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL ATTESTATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The main aim of attestation, mechanism of its perfection, methods of strengthening of positive results is described. The necessity of drawing attention to development of behavior system, behavior reaction to some factors of increase of attestation effectiveness.</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.5. Семикіна М. В. СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІ: ПРОГНОЗ, КОНЦЕПЦІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Викладено результати аналізу та прогнозування зайнятості населення, динаміки ВВП, особливостей формування трудового потенціалу. Пропонується нова концепція створення ринку конкурентоспроможної праці. Обґрунтовано його сутність категорій “конкурентоспроможна праці”, “ринок конкурентоспроможної праці”, стратегічні напрями та методи становлення такого ринку.</p> | <p>UDK 331.5. Semykina M. V. FORMATION OF THE MARKET OF LABOUR COMPETITIVE ABILITY: PROGNOSIS, CONCEPTION, METHODOLOGY // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The results of analysis and prognosis of employment, dynamics of gross domestic products, features of labour potential forming are given. The new conception of forming competitive labour market is proposed. The author gives prove to essence of category “market of competitive labour”, “competitive labour”, strategic directions and methods of formation of such market.</p> |
| <p>УДК 351.712.2028 (485) Сімоненкова О. В. СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ ЯК МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ (ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД) // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті досліджується шведський досвід організації та проведення громадських закупівель та зроблена спроба надати рекомендації щодо адаптації практичного досвіду до сучасних умов в Україні.</p> | <p>UDK 351.712.2028 (485) Simonenkova O. V. PUBLIC PROCUREMENT SYSTEM AS THE MECHANISM OF PUBLIC ADMINISTRATION (FOREIGN EXPERIENCE) // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The Swedish experience of organization the Public Procurement System is explored in this article. There is attempt to give recommendations to adaptation of the foreign practical to the unstable market environment in Ukraine.</p> |
| <p>УДК 331.2 Скібіцька О. В. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ РОЗВ'ЯЗАННЯ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Стаття присвячена проблемам розвитку інновацій у вищій школі України. Проаналізовані чинники, що стримують інноваційну активність викладачів ВНЗ і застосування нових форм освіти. Запропоновані напрями активізації процесу розвитку інновацій і впровадження нових технологій навчання у вищій школі.</p> | <p>UDK 331.2 Skibitska O. V. INNOVATIONS DEVELOPMENT AT HIGHER INSTITUTES OF EDUCATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The article is devoted to problems of innovations development at higher institutes of education in Ukraine. Factors that restrain innovational activity of lecturers and applying of new forms of education. Energization ways of process of innovations development and introduction of new teaching technologies at the Higher School.</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 334.5 : 330.34 Скляр Г. П. ВІДНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СФЕРИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті автором розглядається зміст категорії соціального капіталу, дається його визначення і аналізуються економічні умови відновлення відповідно до сфери споживчої кооперації, підкреслюється роль ряду міжнародних інституцій (ООН, МОП, МКА) у підтримці самобутності кооперативів, особливостей кооперативних принципів, цінностей, етичних вартостей.</p> | <p>UDK 334.5 : 330.34 Sklyar G. P. RENEWAL OF SOCIAL CAPITAL OF THE CONSUMER'S COOPERATION SPHERE IN THE TRANSITION ECONOMY // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Maintenance of categories of social capital, its definition and analyze s economical system of renewal according to sphere of consumer's cooperation are examined. The role of international institutions (such as OUN) in supporting of features of cooperative principals, values, ethnic worthies are outlined.</p> |
| <p>УДК 331.1 Сторожук О. А. АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ РИНКУ ПРАЦІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Стаття присвячена проблемі удосконалення механізму стимулювання продуктивності праці на підприємствах промислового сектору економіки України в умовах формування конкурентного середовища. Розглядається взаємозв'язок підвищення продуктивності праці і скорочення рівня безробіття. Акцентується увага на проблемах матеріального стимулювання праці, реформування соціально-трудоких відносин.</p> | <p>UDK 331.1 Storozhuk O. A. ASPECTS OF MATERIAL STIMULATION OF THE LABOUR IN THE CONTEXT OF LABOUR MARKET PROBLEMS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The article is devoted to the problem of improvement of mechanism of labour productivity stimulation at enterprises of industrial branch of economy in Ukraine under conditions of competitive environment formation. The interdependence of labour productivity rising and lowing of unemployment level is examined. Problems of material labour stimulation, reforming of social-labour relations are emphasized.</p> |
| <p>УДК 65.012.32 Стрижко Е. В. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье рассматривается корпоративная культура как элемент организации производства в период трансформации экономики Украины.</p> | <p>UDK 65.012.32 Srizhko E. V. CORPORATIVE CULTURE AS AN ELEMENT OF PRODUCTION ORGANIZATION // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The corporative culture as an element of production organization at the period of transition economy of Ukraine is analysed.</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.101.4 Сумцов В. Г. Ищенко Е. В. МАЛЫЙ БИЗНЕС В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>Рассматривается эволюция в становлении и развитии малого бизнеса. Анализируются причины сдерживающие развитие, а также его роль в воспроизводственном процессе.</p> | <p>UDK 331.101.4 Sumtsov V. G. Ishenko E. V. SMALL BUSINESS IN THE SYSTEM OF ENTERPRENEYRSHIP // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>In the article the evolution of standing and development of small business is reviewed Causes, which restrained development of small business and also its role at reproduce process are analyzed.</p> |
| <p>УДК 331.5.024 Сушацкая В. В. ЛОГИКА КОРПОРАТИВНОГО ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА ОТРАСЛИ СВЯЗИ // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>В статье рассмотрена логика корпоративного внутреннего рынка трудовых ресурсов на примере крупной телеком-муникационной корпорации «Укртелеком».</p> | <p>UDK 331.5.024 Sukhatskaya V. V. LOGIC OF CORPORATIVE INTERNAL LABOUR MARKET OF COMMUNICATION BRANCH // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>The logic of corporative internal labour market on the example of large telecommunicational corporation “Ukrtelecom” is described.</p> |
| <p>УДК 338.24 Сухинин Д. С. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК МЕХАНИЗМ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>В статье рассматриваются роль и структура оценки персонала как механизма корпоративного управления персоналом на современном этапе трансформационной экономики.</p> | <p>UDK 338.24 Sukhinin D. S. EVALUATION OF PERSONNEL AS A MECHANISM OF TRANSFER MANAGEMENT OF PERSONNEL // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>The role and structure of personnel evaluation as a mechanism of corporative management on the modern stage of transformational economy are examined.</p> |
| <p>УДК 331.582 (477.6) Табачкова Н. А. ТЕРИТОРІАЛЬНО-ГАЛУЗЕВИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ // Вісник СНУ. – 2004. – №1. – Ч.2.</p> <p>В статті висвітлено проблеми управління соціально - економічним розвитком регіонів в перехідний період. Особливу увагу приділено регулюванню трудової зайнятості. Обґрунтовано необхідність використання комплексного територіально-галузевого підходу у вирішенні зазначених проблем.</p> | <p>UDK 331.582 (477.6) Tabachkova N. A. REGIONAL AND BRANCH-WISE APPROACH TO SOLVING EMPLOYMENT PROBLEM // Visnik SNU. – 2004. – №1. – P. 2.</p> <p>The problems of management of social-economic development of regions in transition period are described. Special attention is drawn to regulation of employment. The necessity of using of complex regional and branch-wise to solving mentioned problems is grounded.</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 331.101.26 Татаренко Н. О. СОЦІАЛЬНА КОНСТИТУЮЮЧА КОРЕГУВАННЯ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬ- НОЇ ЕКОНОМІКИ (ПРИКЛАД НІМЕЧ- ЧИНИ) // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>У статті йдеться про загострення соціально-економічних проблем у Німеччині в останнє десятиліття. Автор доводить, що вони в основному спричинені змінами в інституціональній конфігурації соціально-ринкового господарства, викликаними членством країни в ЄС, які мають своїм наслідком обмеження дієвості механізмів корегуючого впливу держави на процеси суспільно-економічного розвитку. Розкриваючи стимулюючий та трансформуючий потенціал системи соціальних гарантій, автор спростовує тезу про банкрутство ідеї побудови „соціальної держави”.</p> | <p>UDK 331.101.26 Tatarenko N. O. SOCIAL CONSTITUTIONAL CORRELATION OF DEVELOPMENT OF NATIONAL ECONOMY (ON THE EXAMPLE OF GERMANY) // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The article is devoted to the problems of aggravation of social-economic problems in Germany during last decade. The author says that such problems, mainly, caused by the changes in institutional configuration of social-market economy that has limitation of action in mechanism of correction influence of the state on the process of social-economic development. By describing stimulation and transformation potential of the system the author simplify the thesis about bankruptcy of the idea of formation of “social state”.</p> |
| <p>УДК 642.5.024 Фомічова О. В. Гладков В. М. ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Розглянуто основні проблеми регулювання ринку праці в Україні в умовах ринкової економіки. Особлива увага приділяється створенню досконалої системи професійної освіти та перекваліфікації кадрів, розвитку гнучкого ринку праці, з врахуванням мотиваційних механізмів і забезпечення соціального захисту населення.</p> | <p>UDK 642.5.024 Fomichova O. V. Gladkov V. M. FEATURES OF MECHANISM OF FORMATION OF LABOUR MARKET UNDER MODERN CONDITIONS // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The main problems of control over labour market under conditions of market economy in Ukraine are examined. Special attention is drawn to formation of perfect system of professional education and training for a new profession, development of flexible labour market, taking into account motivational mechanisms and ensuring of social defense.</p> |
| <p>УДК 331.5 Хромов М. І. ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ФОРМ ТА МЕТОДІВ РОБОТИ СЛУЖБИ ЗАЙНЯ- ТОСТІ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Розглянуті питання удосконалення роботи служб зайнятості на основі аналізу досвіду впровадження системи ЄТОН.</p> | <p>UDK 331.5 Khromov M. I. IMPLEMENTATION OF NEW FORMS AND METHODS OF THE EMPLOYMENT SERVICE WORK // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The issues of improvement of the employment service work on the base of analyze of the experience of inculcation of the system ETON are examined.</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УДК 338.24 Чернявская Е. И. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статье исследуются вопросы роли социально-трудовых отношений в реформировании экономики предприятий на современном этапе.</p> | <p>UDK 338.24 Chernyavskaya E. I. SOCIAL-LABOUR RELATIONS AND PROBLEMS OF EFFECTIVENESS OF THE ENTERPRISES OF TRANSFORMATIONAL ECONOMY // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>The issues of the role of social-labour relations in reforming of the economy of the enterprises on the modern stage are investigated.</p> |
| <p>УДК 331.2 Штефан В. Г. СЕЛЕКТИВНА ФУНКЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>В статті аналізуються останні дослідження теоретико-методологічних аспектів функцій заробітної плати. На основі критичного дослідження публікацій та оцінки функцій заробітної плати, які вона виконує в умовах формування ринку праці автор пропонує додати до функції заробітної плати селективну функцію.</p> | <p>UDK 331.2 Shtefan V. G. SELECTIVE FUNCTION OF WAGE IN THE CONDITIONS OF FORMING OF UKRAINIAN LABOUR MARKET // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>Last investigations of theoretical and methodological aspects functions of the salary are analysed. On the base of critical publication investigation and evaluation functions of the salaries in the conditions of market forming that author proposes.</p> |
| <p>УДК 658.130 Белюсова Л.И. ИНВЕСТИЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА // Вісник СНУ. – 2004. - №1. - Ч.2.</p> <p>Определена система факторов, под влиянием которых формируется современная инновационная экономика, среди которых одним из наиболее весомых являются инвестиции. Показано, что структурная перестройка экономики сегодня требует не просто инвестиций, а развития инноваций, не только накопления инвестиционного, но и инновационного потенциала. Рассматриваются опережающие инвестиции, как основа инновационного развития.</p> | <p>UDK 658. 130 Belousova L.I. INVESTMENT ENSURING OF ECONOMIC OF INNOVATION SYSTEM // Visnik SNU. – 2004. – №1. - P. 2.</p> <p>System of factors, that forming the modern innovation economy, among them the most important is investments are determined. It is shown that structural modernization of economy demand not only investments but also development of investments today. Leading investments, as a base of innovational development are examined.</p> |

ДОВІДКИ ПРО АВТОРІВ

| | |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Адаменко Марина Володимирівна | Криворізький технічний університет, асистент м. Кривий Ріг |
| Балахнін Гарій Степанович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |
| Бараник Зоя Павлівна | Київський національний економічний університет, к.е.н., доцент, м. Київ |
| Безтелесна Людмила Іванівна | Український державний університет водного господарства та природокористування, к.е.н., доцент, м. Рівне |
| Бєлоусова Людмила Іванівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, головний бухгалтер, проректор, м. Луганськ |
| Биконя Сергій Федорович | Інститут економічного прогнозування НАН України, к.е.н., доцент, м. Київ |
| Бичікова Лілія Анатоліївна | Технологічний університет Поділля, аспірант, м. Хмельницький |
| Борова Ганна Олександрівна | Управління розвитку підприємництва та інвестиційної політики Головного управління економіки облдержадміністрації, начальник відділу сприяння розвитку малого підприємництва, м. Луганськ |
| Бубнов Валерій Михайлович | ТОВ ГСКБВ, д.т.н., професор, генеральний конструктор, м. Маріуполь |
| Бурбело Олег Анатолійович | Луганська академія внутрішніх справ, д.е.н., професор, м. Луганськ |
| Василенко Андрій Олександрович | Київський національний економічний університет, асистент, м. Київ |
| Василенко Наталія Федорівна | Кіровоградський державний технічний університет, аспірант, м. Кіровоград |
| Венгер Анатолій Миколайович | Інститут економіки та права "Крок", старший викладач, м. Київ |
| Гаврюшенко Ганна Володимирівна | НДІ соціально-трудова відносин мінпраці України, ст.н.с., м. Луганськ |
| Гладков Володимир Миколайович | Северодонецький факультет Київського економічного інституту менеджменту, директор-декан, м. Северодонецьк |
| Горбачова Ніна Миколаївна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, пошукувач кафедри міжнародної економіки, м. Луганськ |
| Гордієнко Валентина Дмитрівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |

| | |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Гришнова Олена Антонівна | Київський національний університет ім. Т. Шевченка, д.е.н., професор, м. Київ |
| Грицишин Володимир Ємельянович | Севєродонецький міськвиконком, міський голова, м. Севєродонецьк |
| Дубініна Тетяна Вікторівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ |
| Завірюха Алевтина Василівна | Одеський державний економічний університет, к.е.н., до- цент, м. Одеса |
| Ігнатова Олена Анатоліївна | Донецький національний технічний університет, аспірант, м. Донецьк |
| Інговатова Вікторія Олександрівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ |
| Истомин Леонід Федорович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.т.н., доцент, м. Луганськ |
| Ищенко Олена Вікторівна | Український фонд підтримки підприємництва |
| Калина Алла Василівна | Міжнародна академія управління персоналом, к.е.н., про- фесор, м. Київ |
| Калініна Світлана Петрівна | Донецький національний університет, к.е.н., доцент, м. Донецьк |
| Коваленко Еліна Матвіївна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |
| Коваленко Оксана Миколаївна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ |
| Комісаренко Д. А. | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, м. Луганськ |
| Константинова Ірина Олександрівна | НТУУ «КПІ», аспірантка, м. Київ |
| Костишина Тетяна Адамівна | Полтавський університет споживчої кооперації України, к.е.н., доцент, декан ФПК Міжгалузевого інституту підви- щення кваліфікації при ПУСКУ, м. Полтава |
| Кочума Інна Юріївна | Черкаська філія Української академії банківської справи, старший викладач, м. Черкаси |
| Кришталь Наталія Іванівна | Обласна державна адміністрація, к.е.н., доцент, заступник начальника головного управління освіти, м. Луганськ |
| Крупський Костянтин Леонідович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, студент, м. Луганськ |
| Кузьменко Вікторія В'ячеславівна | НДІ соціально-трудова відносин мінпраці України, мл.н.с., м. Луганськ |

| | |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Куліков Геннадій Тимофійович | Інститут економіки НАН України, к.е.н., ст.н.с., м. Київ |
| Лісогор Лариса Сергіївна | Інститут економіки НАН України, к.е.н., старший науковий співробітник, м. Київ |
| Манченко Руслана Володимирівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ |
| Маршавін Юрій Миколайович | Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, к.і.н., доцент, м. Київ |
| Мінчак Наталія Дмитрівна | ЗАТ ЛОЗ "Трускавецькурорт", філія ГГРЕС, провідний спеціаліст з кадрів, м. Трускавець |
| Міокова Галина Іванівна | Кіровоградський державний технічний університет, к.е.н., доцент, м. Кіровоград |
| Моклякова Анастасія Микитівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |
| Нечаєв Григорій Іванович | УНД "Транспортні технології", д.т.н., професор, директор, м. Луганськ |
| Пащенко Ірина Олексіївна | Міжрегіональна Академія управління персоналом, заступник директора департаменту підготовки наказів та комп'ютерної бази даних, м. Київ |
| Перегудова Тетяна В'ячеславівна | Київський національний економічний університет, аспірантка, м. Київ |
| Першуков Леонід Сергійович | Луганський РІСЦ ІСЦ Донецької ЗД, директор, м. Луганськ |
| Петров Юрій Давидович | Кіровоградська обласна дирекція банку "Аваль", директор, м. Кіровоград |
| Петрова Ірина Леонідівна | Університет економіки та права "Крок", д.е.н., професор, м. Київ |
| Петюх Василь Миколайович | Київський національний економічний університет, к.е.н., доцент, м. Київ |
| Потапов Володимир Степанович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |
| Рязанцева Наталія Олександрівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.т.н., доцент, м. Луганськ |
| Рамазанов Султан Курбанович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, д.т.н., професор, декан факультету управління, м. Луганськ |
| Руфан Віктор Григорович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |
| Семикіна Марина Валентинівна | Кіровоградський державний технічний університет, к.е.н., доцент, м. Кіровоград |

| | |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сімоненкова Ольга Володимирівна | Обласна державна адміністрація, заступник начальника управління, начальник відділу з питань державних закупок, м. Луганськ |
| Скібіцька Оксана Василівна | Кіровоградський державний технічний університет, викладач, м. Кіровоград |
| Скляр Георгій Павлович | Полтавський університет споживчої кооперації України, к.е.н., доцент, м. Полтава |
| Степаненко Дмитро Юрійович | Луганська академія внутрішніх справ, магістрант, м. Луганськ |
| Сторожук Олександр Анатолійович | Кіровоградський державний технічний університет, асистент, м. Кіровоград |
| Стрижко Олена Володимирівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, асистент, м. Луганськ |
| Сумцов Віктор Григорович | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, завідувач кафедри УТРІЕТ, м. Луганськ |
| Сушацька В. В. | Одеський державний економічний університет, аспірантка, м. Одеса |
| Сухінін Дмитро Сергійович | ЗАТ "Ливарномеханічний завод", економіст, м. Луганськ |
| Табачкова Наталія Анатоліївна | Красноармійський філіал ДонДТУ, м. Красноармійськ |
| Татаренко Наталія Олексіївна | Київський національний економічний університет, к.е.н., професор, м. Київ |
| Фомічова Ольга Володимирівна | Сєверодонецький факультет Київського економічного інституту менеджменту, к.х.н., доцент, м. Сєверодонецьк |
| Хромов Микола Іванович | Донецький обласний центр зайнятості, директор, м. Донецьк |
| Чернявська Євгенія Іванівна | Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, к.е.н., доцент, м. Луганськ |
| Штефан Вадим Григорович | Полтавський університет споживчої кооперації України, аспірант, м. Полтава |
| Ярмак Ірина Гаріївна | ТОВ "Хамеліон", м. Луганськ |

ВІСНИК

Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
№ 1 (71) 2004

Частина 2

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 ¹/₁₆. Папір офсетний. Гарнітура Arial Суг.
Друк офсетний. Умов. друк. арк. 22,4. Обл.-вид. арк. 25,6.
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 в ПП Крюкової О.С.
91034, м. Луганськ, кв. Молодіжний, 20а