

МАТЕРІАЛИ

IV Міжнародної науково-практичної конференції

«ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ XXI СТОЛІТТЯ»

Київ · 22–23 грудня 2011 р.

У восьми томах

Том 6

Економіка праці та пріоритет соціальної політики
у новій економіці XXI століття

Дніпропетровськ
Видавець Біла К. О.
2011

УДК 336
ББК 65.01
П 78

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ ХХІ СТОЛІТТЯ
Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції

СКЛАД ВИДАННЯ

- | | |
|--|---|
| Том 1. Виклики глобалізації та зміни парадигми економічного розвитку. | Том 5. Інвестиційно-інноваційні пріоритети нової постіндустріальної економіки. |
| Том 2. Нові орієнтири національних стратегій економічного розвитку. | Том 6. Економіка праці та пріоритет соціальної політики у новій економіці ХХІ століття. |
| Том 3. Економіка підприємства та зміни пріоритетів підприємництва у ХХІ столітті. | Том 7. Методологія статистичної обробки економічної інформації та шляхи зниження фінансових ризиків |
| Том 4. Регіональні аспекти розвитку та проблеми формування збалансованого економічного простору. | Том 8. Актуальні питання економічного простору сучасності. |

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова оргкомітету:

Корецький М. Х. – доктор наук з державного управління, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування Академії муніципального управління.

Члени оргкомітету:

- Бакуменко С. Д. – д.держ.упр., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, проректор з наукової роботи Академії муніципального управління;
- Дацій О. І. – д.е.н., професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування Академії муніципального управління;
- Бутко М. П. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та державного управління Чернігівського державного технологічного університету.

П 78 Проблеми формування нової економіки ХХІ століття : *матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 груд. 2011 р.* : у 8 т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2011.

ISBN 978-617-645-015-3

Т. 6 : Економіка праці та пріоритет соціальної політики у новій економіці ХХІ століття. – 2011. – 95 с.

ISBN 978-617-645-021-4

У збірнику надруковано матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми формування нової економіки ХХІ століття».

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 978-617-645-015-3
ISBN 978-617-645-021-4 (Т. 6)

© Авторський колектив, 2011

СЕКЦІЯ VI. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА ПРІОРИТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У НОВІЙ ЕКОНОМІІ ХХІ СТОЛІТТЯ

Андреева Н.В.

Кемеровский государственный университет, Российская Федерация

СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ПРАВСТВЕННЫХ АСПЕКТОВ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Социальный аудит (СА) – новое явление в современных общественных науках и социальной практике мирового рыночного хозяйства.

В теоретико-методологическом плане СА опирается на концепцию социэкономии, в центре которой находится процесс воспроизводства человеческих ресурсов. Практическое значение СА заключается в том, что он может служить в качестве эффективного инструмента регулирования социэкономических отношений и тем самым значительно повысить уровень управления человеческими ресурсами – решающим фактором производства в условиях современного рыночного хозяйства.

Социальный аудит (СА) это система диагностики социально-экономических отношений на различных уровнях (корпоративном, отраслевом, национальном), позволяющая выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы человеческих ресурсов [1]. Результаты социального аудита – хорошая предметная база для диалога социальных партнеров, который является единственной альтернативой конфронтации.

По охвату объектов своего обследования СА является комплексным и широким в сравнении с другими видами аудита: финансовым, логистическим, управленческим и другими.

Одновременно СА, как метод обследования социэкономических отношений, представляет собой весьма сложную систему оценки:

– СА должен дать оценку социального климата на разных уровнях экономики (микро, макро) государства.

– СА должен проанализировать не только экономические, финансовые и другие материальные аспекты деятельности, но и соответствие существующего состояние системы стандартам воспроизводства человеческих ресурсов правовым и этическим нормам, критериям деловых отношений, социальной ответственности перед обществом и т.п.

Успешная реализация концепции социального аудита вряд ли возможна без осознания всеми сторонами социального взаимодействия высокой степени ответственности за результаты своей деятельности.

Философско-социологическое понятие ответственности отражает объективный, исторически конкретный характер взаимоотношений между личностью, коллективом, обществом с точки зрения сознательного осуществления предъявляемых к ним взаимных требований.

Но воплотить их в жизнь в полной мере вряд ли бы удалось без формирования концепции ответственности каждой из сотрудничающих сторон. Необходимым условием реализации данной концепции является наличие гражданского общества, «в котором граждане реально наделены широкими демократическими правами, используют их и несут обязанности друг перед другом, перед обществом и государством». В свою очередь в гражданском обществе и государство, и бизнес-структуры, и неправительственные организации, к которым относятся и профсоюзы, отвечают за результаты своей деятельности перед гражданами и обществом в целом.

Таким образом, социальный аудит является важнейшим механизмом социального партнерства, в решающей степени способствующим повышению ответственности всех сторон партнерского взаимодействия.

Что касается социальной ответственности бизнеса, то в научном сообществе, как и в среде бизнесменов, имеются различные, порой, прямо противоположные взгляды на эту проблему. Весьма популярна, например, крайне эгоистическая точка зрения, высказанная в свое время Милтоном Фридманом. В соответствии с ней социальная ответственность бизнеса состоит исключительно в том, чтобы любыми путями добиваться увеличения прибыли и тем самым способствовать процветанию акционеров.

Согласно другому, также весьма распространенному мнению, корпорации обязаны вносить существенный вклад в повышение общественного благосостояния.

Но есть и третий подход, предполагающий нечто среднее между этими крайними позициями. Речь идет о так называемой «теории разумного эгоизма», в соответствии с которой социальная ответственность бизнеса проявляется в разумных тратах на социальные нужды. Затраты на социальные нужды, хотя и отражаются на текущей прибыли, зато в долгосрочной перспективе, приносят существенные выгоды компании. Они способствуют формированию благоприятного социального климата, что ведет, в свою очередь, к росту производительности труда, повышает конкурентоспособность продукции, улучшает имидж компании в глазах партнеров и общественности, что, в конечном счете, ведет к увеличению прибыли. Эта идея гармоничного взаимодействия бизнеса со всем, что его окружает, находит свое практическое воплощение в концепции корпоративной социальной ответственности (КСО).

Оценка социальной ответственности бизнеса осуществляется на основании Международного стандарта SA 8000:1997 «Социальная ответственность». Данный стандарт определяет требования по социальной ответственности с тем, чтобы предоставить компании возможность:

а) развивать, поддерживать и проводить в жизнь политику и процедуры с целью управления теми проблемами, которые она может контролировать и на которые может оказывать влияние;

б) продемонстрировать заинтересованным сторонам, что политика, процедуры и действительность находятся в соответствии с требованиями этого стандарта.

Социальная ответственность государственной власти состоит, прежде всего, в создании эффективно функционирующей системы социальных гарантий для представителей различных групп и слоев общества, в обеспечении условий для свободного развития, максимального раскрытия творческого потенциала каждого индивида, в обеспечении личной безопасности граждан, поддержании здоровой среды их обитания.

Не меньшее значение имеют обязанности государства и по отношению к бизнесу, неправительственным организациям, профсоюзам, другим структурам гражданского общества. Отслеживать соответствие всех этих условий необходимым требованиям и стандартам позволяют механизмы социального аудита, эффективно действующие в ряде стран с развитой рыночной экономикой, и где на практике успешно реализуются идеи социального государства и гражданского общества.

Государство как партнер социальных отношений в обществе, в соответствии со своим статусом, предоставляет услуги юридическим и физическим лицам. В данной работе рассматривается социальная ответственность государства при реализации отношений между государством и физическими лицами в рамках вопроса «Качество услуг предоставляемых государственными органами».

При проведении социального аудита качества государственных услуг был обозначен ряд проблем: (1) большие временные затраты (43%), (2) большие очереди (41%), (3) большое количество документов (37%), (4) посещение большого количества кабинетов/учреждений (34%), (5) бюрократизм и волокита при оказании услуги. Весь этот комплекс проблем делает оказание государственных услуг неудовлетворительным. Только 12% граждан полностью удовлетворены при получении государственной услуги.

Проведённое социологическое исследование общественного мнения о процессе получения государственных услугах и их качестве (700 респондентов) позволило выявить основную причину неудовлетворительной оценки респондентов, которая заключается в том, что государственные органы не рассматривают своих граждан в качестве клиентов. Это негативное, с точки зрения рынка, отношение к налогоплательщикам, выражается в существовании таких проблем как:

- 1) большие потери времени в результате плохой организации работы госоргана, в частности приема и выдачи документов;
- 2) отсутствие полной информации о государственных услугах;

- 3) избыточное бумаготворчество;
- 4) отсутствие интернет-услуг;
- 5) отсутствие обратной связи и механизмов воздействия на государственные органы.

По результатам социального аудита были предложены рекомендации для государственных органов по улучшению обслуживания:

1. Государственным органам рекомендуется внедрить в практику своей работы «клиентский подход» и разработать критерии его оценки, а так же и внутреннюю систему мониторинга за их исполнением.

2. Государственным органам провести комплексное исследование мнения своей целевой группы (получателей услуг данного госоргана) для улучшения предоставляемых услуг, а также наладить систему постоянного социологического обследования целевой группы.

3. Провести реинжиниринг основных услуг, предоставляемых населению или юридическим лицам, с целью оптимизации графика приёма и выдачи документов, сокращению очередей, налаживания информационного обеспечения услуг, минимизация представляемых документов для получения услуг.

Социальная ответственность государства перед своим контрагентами проявляется не только в качестве предоставляемых услуг, но и их количестве, что определено возможностью бюджетов различных уровней их рациональным использованием. Инструментом социального аудита, на наш взгляд может служить социологическое исследование индекса открытости бюджета, разработанного организацией «International Budget Partnership».

Общемировая тенденция последнего времени направлена на поиск, обобщение и внедрение передовых методов обеспечения бюджетной прозрачности. Методология оценки открытости бюджета, разработанная организацией «International Budget Partnership» – Индекса открытости бюджета (ОВИ) является общепризнанной методологией для оценки открытости бюджета. Методология дает информацию исследователям гражданского общества о каждой стадии бюджетного процесса и помогает выбрать и оценить ту, которая должна быть доступна общественности.

Обзор открытости бюджета основан на детальной анкете, которая содер-

жит 123 вопроса. Из них 91 вопроса оценивает доступ общественности к бюджетной информации и формирует индекс открытости бюджета. Остальные 32 вопроса определяют степень участия общественности в бюджетном процессе и способность контролирующих органов власти привлекать к ответственности исполнительные органы.

Следует отметить, что индекс открытости бюджетов ориентирован на оценку открытости национальных бюджетов. Россия относится к группе стран, индекс открытости бюджета которой находится в интервале 41-60% [2].

Взаимодействие между гражданами, общественными организациями и правительством является важной и необходимой составляющей гражданского общества. Очевидно, что информация, в том числе и о бюджете, предоставляемая государственными органами для широкой общественности требует определенной адаптации и лучше воспринимается, когда имеет популярный характер, преподносится в понятной форме и имеет простой язык изложения.

Список использованных источников:

1. Социальный аудит : учебник / под ред. докт.экон.наук., проф. А. А. Шулуса, докт. экон. наук., проф. Ю. Н. Попова. – М. : АТИСО, 2008. – С. 98-138.
2. World Bank (2008) Open Budget Index [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.openbudgetindex.org>
3. Социологическое исследование. Качество услуг, предоставляемых государственными органами.
4. Социальный аудит [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org>

К.е.н. Бурлуцкий С.В.

Донбаська державна машинобудівна академія, Україна

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ТРАНСФЕРТІВ

Факт невідповідності існуючої системи соціальної допомоги потребам вітчизняних домогосподарств та реаліям трансформаційної економіки констатувався в багатьох роботах вітчизняних дослідників [1-3]. Так, згідно наших попередніх досліджень, темпи зростання соціальної допомоги найменш забез-

печеним домогосподарствам значно нижче темпів зростання витрат, проте для найзаможніших груп тенденція прямо протилежна [4]. Отже актуальним є дослідження механізму формування соціальних трансфертів та компенсацій домогосподарствам на регіональному рівні.

Статистика домогосподарств передбачає, що всі види соціальної допомоги, пенсії, стипендії, безготівкові пільги та субсидії формують сукупні ресурси домогосподарства, хоча за своїм призначенням вони повинні забезпечувати фінансування витрат. Можна погодитися з багатьма дослідниками державної соціальної політики, що названі елементи за економічним змістом є соціальними трансфертами, які надаються безоплатно та не потребують будь-якого відшкодування. Тому надалі доцільно використовувати саме це поняття. Соціальні трансферти, по-перше, відображають перерозподіл національного продукту на регіональному на державному рівні. Отже базою їх формування є валовий внутрішній продукт, а на регіональному рівні регіональний валовий продукт – РВП.

Показник рівня РВП на домогосподарство характеризує ступінь розвитку та ефективності регіонального виробництва, а отже може характеризувати усереднений вклад окремого домогосподарства у загальну суму валової доданої вартості з урахуванням чистих податків на продукти. Для забезпечення відтворення домогосподарства необхідно забезпечувати формування мінімального прожиткового мінімуму. Слід зазначити, що за методологією системи національних рахунків, РВП може бути розраховано методами витрат, надходжень та доданої вартості. Метод надходжень передбачає сумування доходів усіх власників чинників виробництва та держави. Таким чином, РВП потенційно характеризує максимальний рівень доходу, що може бути отриманий домогосподарством.

Логіка надання соціальних трансфертів повинна передбачати фінансування найменш забезпечених регіонів, а отже високому рейтингу I_{min}/I повинен відповідати низький рейтинг I_{min}/I_{tr} та навпаки (I_{min} – річний прожитковий рівень; I – річний рівень доходу отриманого домогосподарством; I_{tr} – річний рівень соціальних трансфертів). Фактично соціальні трансферти сформовані за

протилежним принципом, а отже найбільш самостійно забезпечені ресурсами регіони отримують високі доплати, а найменш забезпечені – мінімальні. Цей висновок підтверджується майже однаковими рейтингами I_{min}/I та I_{min}/I_{tr} . Таким чином, існуючий механізм формування соціальних трансфертів відтворює існуючий рівень забезпеченості домогосподарств власними ресурсами. Однаковий рівень ВРР на домогосподарство повинен забезпечувати еквівалентний рівень показника забезпеченості власними ресурсами.

Розглянемо основні причинно-наслідкові зв'язки між чинниками, що можуть визначати обсяг соціальних трансфертів, наданих домогосподарству.

Добуток кількості пенсіонерів та середнього рівня пенсій визначає обсяг пенсійних надходжень. В поточних умовах ця величина є регульованою на інституційному рівні, бо сучасна солідарна пенсійна система України фактично та юридично є державною. Кількість зареєстрованих безробітних у розрахунку на домогосподарство та середній рівень допомоги по безробіттю формує надходження з соціального захисту на випадок безробіття.

Досить проблематичним показником є надходження пов'язані з народженням дитини та доглядом за нею. Статистичні джерела надають точну інформацію про кількість народжених на поточний рік, а також можна розрахувати кількість дітей віком до 3х років на базі даних за попередні роки. Але не має стовідсоткової вірогідності, що виплата допомоги по догляду за дитиною отримувалась саме три роки, а не менший проміжок часу. Крім цього, фактичний стан виплат одноразової допомоги при народженні дитини характеризується досить великою заборгованістю та нерегулярністю.

Кількість студентів та середній розмір стипендії теоретично дозволяє розрахувати відповідний показник надходжень, але кількість студентів, що отримують стипендію, настільки мала, що у розрахунку на одне домогосподарство цей показник має досить низьку статистичну вагомість.

Адресна безготівкова субсидія призначається за наявності різниці між розміром плати за житло, комунальні продукти та послуги та обсягом визначеного Кабінетом Міністрів України обов'язкового відсотка платежу. Загальний

механізм визначення досить складний і передбачає виконання багатьох умов, але можна впевнено констатувати, що чим вище обсяг відповідних платежів домогосподарства при недостатньому рівні доходу, тим вище вірогідність отримання субсидії. Розглянуті вище показники однозначно характеризуються позитивною кореляцією.

Розглянемо показники, що теоретично знижують розмір або можливість отримання соціальних трансфертів. Згідно статті 7 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» у наданні державної соціальної допомоги може бути відмовлено, якщо у володінні сім'ї (домогосподарства) є земельна ділянка площею понад 0,6 га, крім випадків, коли така земельна ділянка з незалежних від сім'ї причин не приносить дохід. Отже вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель повинна потенційно зменшувати агреговані соціальні трансферти. Добуток чисельності економічно-активних зайнятих та середнього рівня оплати праці дозволяє отримати оцінку основного джерела доходів домогосподарств. Чим вище цей показник, тим менше вірогідність формування умов для отримання соціальних трансфертів.

Наведена схема характеризує безпосередньо агреговане домогосподарство, а отже, потрібно додатково визначити зв'язки домогосподарства з іншими суб'єктами та їх показниками.

Чисельність економічно активних зайнятих суб'єктів у розрахунку на домогосподарство, чисельність домогосподарств та середній розмір оплати праці забезпечують кількісну оцінку фонду оплати праці, який в свою чергу обумовлює обсяг відрахувань у пенсійний фонд, фонди соціального страхування та розмір податків на доходи фізичних осіб. Ці податки повністю надходять до місцевих бюджетів та виступають підґрунтям для соціальних витрат місцевих бюджетів. Обсяг валового регіонального продукту дозволяє непрямо оцінити обсяг інших податків, що спрямовуються у державний бюджет (податок на прибуток підприємств, податок на додану вартість та ін.). Державний бюджет через систему трансфертів надає частину отриманих коштів місцевим бюджетам.

На підставі аналізу отримано табл. 1 вихідних даних для моделювання системи соціальних виплат та компенсацій.

Таблиця 1. Вихідні дані для моделювання системи соціальних виплат та компенсацій

Показник	Умовне позначення	Ступінь впливу	Інституційне регулювання
Показники кількісно-якісного складу домогосподарств			
Середній розмір домогосподарств	X1	Умовний показник для адаптації агрегованих даних	Визначається неформальними правилами, загальною кон'юнктурою соціально-економічного середовища
Чисельність економічно активних зайнятих на домогосподарство	X2	Зворотно пропорційний	
Чисельність безробітних на домогосподарство	X3	Прямо пропорційний	
Чисельність пенсіонерів на домогосподарство	X4	Прямо пропорційний	
Чисельність народжених на домогосподарство	X5	Прямо пропорційний	
Показники грошових потоків			
Середній рівень оплати праці на рік	X6	Зворотно пропорційний	Визначається формальними правилами та інститутами
Середній рівень пенсії на рік	X7	Прямо пропорційний	
Середній розмір допомоги по безробіттю на рік	X8	Прямо пропорційний	
Спожита продукція отримана з особистого господарства на рік	X9	Зворотно пропорційний	Визначається неформальними правилами
Витрати на житло, енергію, паливо	X10	Не має чіткого визначення	Не має чіткого інституціонального визначення
Показники макрорівня			
Соціальні міжбюджетні трансферти з державного бюджету в розрахунку на домогосподарство	X11	Прямо пропорційний	Визначається формальними правилами та інститутами
Валовий регіональний продукт в розрахунку на домогосподарство	X12	Не має чіткого визначення	Не має чіткого інституціонального визначення

Доцільним є моделювання не абсолютної величини обсягу соціальних виплат, а як вказувалося раніш, відносного показника – частки соціальних трансфертів у сукупних ресурсах домогосподарства. Середній розмір домогосподарства, наведений у таблиці як чинник «X1» дозволяє привести данні про кількість

пенсіонерів, безробітних та економічно активних суб'єктів до рівня одного домогосподарства.

Список використаних джерел:

1. Лібанова Е.М. Трансформація державної соціальної політики в контексті забезпечення конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 34–41.
2. Тропіна В.Б. Бюджетне забезпечення соціальної функції держави в Україні / В.Б. Тропіна // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 15–31.
3. Онікієнко В.В. Інваліди України: огляд соціально-економічних проблем / В.В. Онікієнко // Український соціум. – 2007. – № 3(20). – С. 111–125.
4. Бурлуцький С.В. Економічна диференціація домогосподарств у контексті соціального регулювання доходів / С.В. Бурлуцький // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 33–38.

К.э.н. Ганиева А.К.

Крымский экономический институт ГВУЗ «КНЭУ им. В. Гетьмана», Украина

ПОДХОДЫ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ЭКОНОМИКЕ

Необходимость социальной защищенности следует из наличия общественной потребности иметь в государстве систему законов, компенсирующих социальное несовершенство организации производства материальных благ и их распределения в экономике. Приоритет, отдаваемый эффективности, опирающийся на неограниченную конкуренцию, ведет к массовым увольнениям, усилению поляризации доходов обострению социальных отношений. С другой стороны, далеко идущее государственное вмешательство в целях повышения стандартов социальной защищенности людей приводит к подавлению предпринимательской инициативы, снижению эффективности и конкурентоспособности производства, бюрократизации системы социальной защищенности (что можно наблюдать в Греции, Германии, Франции).

Следовательно, сущность социальной защищенности состоит в законодательном обеспечении экономических, политических, социальных и иных прав, свобод и интересов граждан. Однако, следует различать два понятия: «социальную защищенность» и «социальную защиту».

Социальная защищенность – это конституционное и законодательное обеспечение всего комплекса прав и свобод человека.

Социальная защита – это более конкретное понятие и сводится к работе по реализации прав и свобод. Например, конституционное право на труд не может быть реализовано, если нет законов, регламентирующих трудовые отношения, а также системы государственных и общественных институтов.

В мировой практике обозначились два подхода в решении проблемы социальной защиты граждан [1; 3; 4]. В странах с развитой рыночной системой реализуется позитивный подход, то есть выработаны соответствующие механизмы решения социальной защиты. В этих странах достигнута защищенность высоких стандартов, она явилась результатом взаимодействия многих факторов, главные из которых следующие [1]: функционирование экономики на основе рыночного механизма; постоянное проведение в стране эффективной законотворческой деятельности; деятельность правительства, направленная на обеспечение функционирования принятых законодательных актов; взаимодействие предпринимателей и профсоюзов в решении социально-экономических проблем [2]. Однако, в настоящее время, такая политика активно критикуется, вследствие острых посткризисных явлений в Европе.

В социалистических странах господствовал негативный подход, т.е. проблема социальной защита как объективная необходимость существовала, но, по политическим и идеологическим мотивам не признавалась. Считалось, что в обществе, строящим коммунизм, все социально-экономические проблемы решаются автоматически. Субъекты социальной защиты функционировали формально [5]. В итоге, всеохватность и всевластие государственной монополии позволили государству устанавливать профессиональные, географические, региональные и другие пропорции формирования и использования рабочей силы, определять меру вознаграждения за труд и меру изъятия вновь созданного продукта. Круг социально-экономических прав и гарантий сводился и следующему: человек при «социализме» защищен уравнивающей идеологией, ограниченным соперничеством государственных предприятий в борьбе за трудовые ресурсы.

Следовательно, с точки зрения трудового вклада в общественное производство можно выделить два вида социальной защиты: ограниченная и абсолютная.

Ограниченная социальная защита – это обеспечение всем членам общества гарантированного минимума уровня жизни, защиты от тяжелых физических лишений. Другими словами, ограниченная защита – это определенный минимум в еде, жилье и одежде, достаточный для поддержания здоровья и работоспособности. Данный вид защищенности достижим для всех и не должен рассматриваться в качестве привилегии. Это законное требование каждого члена общества и является естественным дополнением рыночной экономической системы.

Абсолютная социальная защищенность представляет собой обеспечение государством гарантированного относительного благополучия какому-то лицу или категории граждан. Цель абсолютной защищенности – застраховать отдельных членов общества от того, что является нормой для рынка, от возможного уменьшения уровня их доходов (внешних эффектов). Обеспечение государством такого вида защищенности есть, по сути, обеспечение «справедливого» вознаграждения, то есть вознаграждения, соотнесенного с субъективными достоинствами человека, а не с объективными результатами его труда. Это обеспечение для определенной группы или социального статуса людей «заслуженного» или «положенного» определенного уровня доходов.

Абсолютная защищенность характерна, как правило, для общества, в котором осуществляется полный контроль над рынком или вообще ликвидированы рыночные отношения. В обоих случаях общество имеет признаки тоталитарной системы.

Анализ проблемы социальной защиты предполагает получение ответа на следующие вопросы: кто защищает? кого защищает? от чего защищает? Таким образом, необходимо четко определить, что является субъектом социальной защиты, кто является объектом защиты, и, на конец, что из себя представляют источники социальной незащищенности.

Список использованных источников:

1. Titmuss R. Социальная политика / R. Titmuss // Social Policy. – Lisbon : LUNIT, 1974. – P. 30-31.
2. Esping-Anderson G. Капитализм благосостояния / G. Esping-Anderson // The Three World of Welfare Capitalism. – Cambridge : CUP, 1996. – P. 26-33.
3. Therbom G. Карл Маркс / G. Therbom // Karl Marx. – L. : Spress, 1986. – P. 131-164.
4. Спільний європейський економічний простір: гармонізація мегарегіональних суперечностей : монографія / за заг. ред. Д.К. Лукяненка, В.І Чужикова. – К. : КНЕУ, 2007. – 544 с.
5. Денисова И.П. Концептуальные основы социальной политики государства: дис... докт. экон. наук : спец. 08.00.01 / И.П. Денисова. – М. : РГБ, 2005. – 376 с.

Гладких Ю.М.

Луганський національний аграрний університет, Україна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ОБ'ЄКТИ УПРАВЛІННЯ

Трудові ресурси є поняттям, яке слід оцінювати з двох сторін: кількісної – як чисельність реальної і потенційної робочої сили і якісної – як структурно-якісний склад цієї робочої сили. Інтегральна оцінка такої сукупності кількісних і якісних характеристик є трудовим потенціалом підприємства.

Трудовий потенціал – ресурсна категорія. Він повинен включати джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для вирішення якого-небудь завдання, досягнення певної мети, можливості окремої особи, колективу, суспільства, держави в конкретній області. Стосовно підприємства, трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з врахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [1; 2].

Трудовий потенціал включає декілька статево-вікових груп працівників, що володіють різними потенційними можливостями, якісно характеризується їх освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи по обраній спеціальності. Він формується під впливом технічних і організаційних чинників, оскільки для здійснення виробничого процесу з врахуванням спеціалізації кожне підприємство оснащується відповідним устаткуванням.

Компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати:

- психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- здібності до генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання відповідних обов'язків і видів робіт [2].

В світлі таких вимог трудовий потенціал складається з безлічі компонентів, головними з яких є здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчі здібності і їх рівень, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу. Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населення країни в цілому.

Якісні характеристики трудового потенціалу закладають основу інтенсивності трудової діяльності, основу інтенсивного відтворення трудових ресурсів. Інтенсивність використання робочої сили оцінюється ступенем напруженості праці і визначається кількістю фізичної і розумової енергії людини, витраченої в одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці має межі, що встановлюються фізіологічними і психологічними можливостями людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає такі витрати життєвої енергії людини, впродовж робочого часу, які можна повністю відновити на початок наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання дозвілля і інших аспектах якості життя [3].

Необхідно пам'ятати, що, не дивлячись на тісний взаємозв'язок якості робочої сили і інтенсивності праці, між цими категоріями є і істотні відмінності. Дійсно, і якість робочої сили, і інтенсивність праці характеризуються такими спільними параметрами, як стан здоров'я, фізичні і інтелектуальні здібності, кваліфікація, професійні знання, практичні навички. Проте ці характеристики входять до складу поняття якості робочої сили як елементи деякого потенціалу, що має переважно статичний характер. Щоб вони виявилися і були зафік-

совані їх достовірність, потрібно привести в дію робочу силу. До цього моменту якість робочої сили може бути підтверджена лише документально: довідками, дипломами, посвідченнями, рекомендаційними паперами, тощо.

Інтенсивність праці – категорія динамічна і може бути оцінена лише в процесі самої праці, а вище перелічені параметри виступають лише як чинники, здатні створити основу для досягнення того або іншого рівня інтенсивності. Тому, коли йдеться про пропозиції індивідумом певного рівня інтенсивності праці, слід пам'ятати про очікувані випробування відносно відповідності його пропозиції реальним здібностям.

Кількісні і якісні характеристики створюють можливість для порівняння і виявлення відмінностей в рівнях трудового потенціалу навіть для підприємств, чисельний і професійний склад яких абсолютно однаковий. Проведення таких зіставлень, оцінка величини трудового потенціалу дозволяють оцінити готовність кожного підприємства до вирішення більш менш складних завдань, виявити флагманів економіки [2; 3].

Для визначення величини трудового потенціалу і його використання важливим є правильний вибір показника оцінки. Кількісна оцінка величини трудового потенціалу, як вважають фахівці, може бути представлена таким об'ємним показником, як людино-години. Людино-година стабільна і тому добре відображає динаміку, вимагає коректування (при порівнянні по різних періодах лише по числу робочих днів, дозволяє врахувати не лише працівників, зайнятих повністю цілий рік, але і тих, хто може працювати лише частину встановленого часу).

Список використаних джерел:

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами / Г.Х. Бакирова. – СПб. : Речь, 2003. – 154 с.
2. Басаков М.И. Управление персоналом : конспект лекцій : пособие для подготовки к экзаменам / М.И. Басаков. – 4-е изд. – Ростов н/Д. : Феникс, 2006. – 256 с.
3. Управление персоналом организации. Практикум : учеб. пособ. / под ред. докт. экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 312 с.

К.е.н. Голованенко М.В.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Україна

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ЗНИЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ

Останнім часом все більше уваги приділяється корпоративній соціальній відповідальності (КСВ), що є перспективним напрямком досліджень науковців, а також важливим пріоритетом практичної діяльності як суб'єктів підприємства, так і представників державної влади та громадських організацій. Значення корпоративної соціальної відповідальності ще більше зростає у зв'язку з її важливою роллю, яку вона відіграє у забезпеченні сталого розвитку.

Зміст соціальної відповідальності розкривається у її визначеннях, серед яких можна виділити варіант, наведений у міжнародному стандарті ISO 26000, і який використовують українські дослідники: «соціальна відповідальність (social responsibility) – це відповідальність організації за вплив її рішення та діяльності на суспільство та навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, яка узгоджується зі стійким розвитком і процвітанням суспільства; враховує очікування всіх зацікавлених сторін, відповідає законодавству даної країни, узгоджується з міжнародними нормами поведінки та впроваджена в усій організації» [1].

Оскільки на даному етапі розвитку корпоративна соціальна відповідальність реалізується суб'єктами підприємства переважно на добровільних засадах, то для її розвитку важливе усвідомлення останніми переваг від КСВ. В своїй роботі І.Ф. Комарницький, З.І. Галушка називають такі переваги від впровадження програм соціальної відповідальності бізнесу для підприємства [2]:

1. Поліпшення ефективності процесів виробництва. Причину появи такої переваги автори пояснюють наявністю імпульсу для розвитку, який породжує необхідність пристосування до технологічних та екологічних стандартів. Що стосується екологічних стандартів, то з цим варто погодиться, проте розгляд

проблеми технологічної стандартизації в контексті корпоративної соціальної відповідальності, на наш погляд, не зовсім виправданий.

2. Підвищення мотивації та продуктивності працівників.
3. Психологічні фактори мотивації.
4. Підвищення ділової та загальносуспільної репутації компанії, що зменшує ризики можливої втрати ринків.

Наводячи такий перелік переваг від впровадження КСВ, автори зробили акцент на внутрішніх перевагах, що прямо позначаються на виробничому процесі підприємства або його персоналі. Лише остання з наведених переваг мала суто зовнішню по відношенню до підприємства орієнтацію. Представники бізнесу оцінюють КСВ теж більшою мірою прагматично, намагаючись оцінити які прямі позитивні ефекти отримують підприємства від її запровадження.

В такому разі дійсно, основний прямий ефект від запровадження КСВ полягає в формуванні позитивного іміджу компанії, зростання її ділової репутації, що може бути конвертовано у зростання прибутків через відповідну рекламну компанію. Проте нам хотілось би акцентувати увагу на дещо іншому різновиді ефектів від КСВ, а саме таких, які пов'язані зі зменшенням індивідуальних для компанії та суспільних ризиків.

В контексті індивідуальних ризиків підприємств варто погодитися з Д.О. Баюрою, який зазначає: «Поліпшення екологічних процесів у компаніях сприяє оптимізації ризиків, які пов'язані із чинниками поступального розвитку в умовах ринкової нестабільності та невизначеності» [3]. Дійсно, ризики пов'язані з проблемами використання відтворювальних та, особливо, не відтворювальних природних ресурсів, відіграють все більшу роль як в діяльності окремих компаній, так і позначаються на глобальних світових тенденціях.

Але варто звернути також увагу на вплив корпоративної соціальної відповідальності на соціальні ризики. Проблема соціальних ризиків пов'язана з існуванням об'єктивної нерівномірності в рівні добробуту окремих соціальних верств (або категорій персоналу на мікрорівні). На наш погляд, сам факт існу-

вання нерівномірності не є катастрофічною проблемою, оскільки тим самим створюється потенціал для розвитку. Проте критично важливим є рівень такої нерівномірності та дієвість механізмів, що сприяють зняттю соціальної напруги.

В цьому контексті доводиться констатувати, що в Україні існують дуже істотні проблеми. По-перше, вони стосуються критично сильного розшарування суспільства за рівнями доходів. По-друге, це перебування значної частини населення за межею бідності. По-третє, це руйнування елементів соціальної інфраструктури, які були успадковані Україною.

Перекладати на державу вирішення всіх соціальних проблем сучасного суспільства теж не доводиться, оскільки державний механізм має свої жорсткі обмеження. За таких умов вбачається необхідність пошуку альтернативних механізмів зняття соціальної напруги, серед яких найперспективнішим виглядає корпоративна соціальна відповідальність.

Її перевагою є універсальність та гнучкість такого механізму, здатність вирішувати широке коло питань та сприяти виникненню синергетичних ефектів.

Проте для забезпечення дієвості корпоративної соціальної відповідальності варто прийти до консолідованої позиції більшості провідних компаній, представників державних органів та освітніх організацій. Результатом цього має стати узгоджена праця стосовно популяризації такого напрямку діяльності.

Список використаних джерел:

1. Бандирська О.В. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / О.В. Бандирська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10(100). – С. 60-64.
2. Комарницький І.Ф. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасним підприємством [Електронний ресурс] / І.Ф. Комарницький, З.І. Галушка. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpn/2010_6/7_Social.pdf
3. Баюра Д.О. Соціальне інвестування як вищий рівень корпоративної соціальної відповідальності / Д.О. Баюра // Теоретичні та прикладні питання економіки. – К. : ВПЦ «Київський університет». – 2011. – № 24. – С. 212-218.

Гончарова Н.В., Калініна Л.Є.

Донецький національний університет економіки і торгівлі

імені Михайла-Туган Барановського, Україна

ДО ПИТАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасних економічних умовах кожен суб'єкт господарювання намагається максимально використовувати усі можливі шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства, одним з яких є розробка та впровадження більш дієвої комплексної системи оцінювання праці менеджерів усіх рівнів управління. Актуальною проблемою для сучасних підприємств є необхідність в ефективному оцінюванні якості праці управлінського персоналу, так як саме останні спроможні впровадити у «життя» інноваційні, більш результативні технології функціонування окремих підрозділів та підприємства в цілому [1].

Перехід українських підприємств до ринку поставив роботодавців перед необхідністю оптимізації якості та чисельності персоналу слідом за реорганізацією структури робочих місць. Аналіз поведінки (діяльності) людей, оцінка їхніх ділових та особистісних рис стають одним з основних напрямів формування національного менеджменту, без яких неможливо забезпечити ефективне функціонування найціннішого виробничого ресурсу – людського [2].

Оцінка персоналу – це визначення професійних і особистісних якостей співробітників виходячи з їх функціональних обов'язків і цілей підприємств, за задалегідь установленим критеріям та рекомендації щодо більш ефективного управління персоналом та розкриття його особистісного потенціалу [3].

Слід зазначити, що Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк дають наступне визначення поняттю оцінювання – це процес визначення ціни, вартості, якості, корисності чогось. У багатьох друкованих працях, засобах масової інформації часто замість слова «оцінювання» вживається слово «оцінка». Це поширена помилка. Оцінювання в українській мові означає певний процес, а оцінка – це є результат, отриманий у процесі оцінювання, певна кількісна міра або якісна

(описова) характеристика предмета, явища, процесу тощо. Оцінювання праці менеджера – це процес визначення корисності праці або діяльності конкретної людини, що обіймає керівну посаду в організації. Оцінювати керівників та результати їх праці треба постійно, щоб знати, як вони працюють, що кожен із них може, який потенціал для подальшого зростання результативності праці керівника, отже, і підвищення посадового статусу. Регулярне і об'єктивне оцінювання праці менеджерів має організаційне, економічне і соціальне значення [2]. Крім того, якість (за визначенням Ожогова С.І.) – це: 1) наявність суттєвих ознак, властивостей, особливостей, які відрізняються один предмет або явище від інших; 2) та чи інші властивість, здатність, ступінь придатності будь-чого або будь-кого [4]. Таким чином, можна дати визначення поняттю «оцінювання якості праці менеджерів» як: процес розрахунку рівня здатності та ступеня придатності конкретного менеджера тієї керівної посади, яку він обіймає на даному підприємстві [5].

Проведення оцінювання менеджерів дозволяє [3]: планувати кар'єру і просування співробітників по службі; визначати рівень компетентності менеджерів; здійснювати перестановку кадрів з урахуванням компетентності і потенціалу співробітників; одержувати психологічний портрет співробітників підприємства; проводити ефективний підбір необхідних спеціалістів; вивчати специфіку міжособистісних відносин і психологічний клімат у компанії; визначати ступінь задоволеності і зацікавленості співробітників роботою на підприємстві; знаходити способи утримання в організації цінних спеціалістів; побудувати ефективну систему мотивації трудової діяльності; раціоналізувати прийоми і методи роботи з персоналом. Отже, процедура оцінки, забезпечуючи зворотний зв'язок з персоналом підприємства, виконує мотивуючу функцію і сприяє підвищенню віддачі в роботі.

Під час визначення критеріїв оцінювання можна керуватися двома цілями. Перша – визначити, наскільки добре і завдяки чому спеціаліст виконує свої функції. Така ціль ставиться тоді, коли діяльність підприємства стабільна та в ній існує ефективний розподіл функцій. Друга – визначити можливості

співробітників в інших областях діяльності відповідно з цілями підприємства і перспективами її розвитку. Вона ставиться тоді, коли діяльність підприємства динамічна і піддана змінам, а функціональні обов'язки співробітників жорстко не визначені. І критерії, і технологія оцінки залежать від її цілей. Обов'язковий етап реалізації усіх видів оцінки – формулювання чітких критеріїв оцінки до її проведення які залежать від цілей компанії і підлягають обов'язковому обговоренню з замовником до проведення процедури оцінювання [3].

Крім того, слід визначити переваги проведення оцінювання якості праці менеджерів саме третьою стороною [3]: у значній мірі вдається уникнути упередженості в оцінці, так як сприяє формуванню суб'єктивної думки самого спеціаліста про неупередженість оцінки; так як оцінювання персоналу – це технологія, що вимагає спеціальної підготовки, то для її якісного проведення необхідно не тільки знати етапи її проведення, але й мати специфічні навички в даній області, у першу чергу навички одержання необхідної інформації і її коректної інтерпретації; ситуація оцінки значно підсилює захисні тенденції особистості, підвищує закритість і знижує можливості одержання необхідної інформації (якщо оцінювання якості праці менеджерів проводять співробітники того ж підприємства, імовірність розголошення конфіденційної інформації підвищується).

Таким чином, розроблення єдиної методики оцінювання якості праці менеджерів є, на нашу думку, необхідним етапом в системі реструктуризації підприємств для підвищення ефективності їх функціонування в сучасних економічних умовах.

Список використаних джерел:

1. Калініна Л.Є. Обґрунтування доцільності розробки ієрархічної структури показників якості праці менеджерів на підприємствах готельного бізнесу (ПГБ) / Л.Є. Калініна // Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної та студентської конференції «Проблеми розвитку та впровадження систем управління, стандартизації, сертифікації, метрології в регіонах України» (24-26 травня 2011 року). – Донецьк : ДонНТУ, 2011. – С. 133-135.
2. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В.М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с.
3. Богословский А. Персонал без оценки – деньги на ветер / А. Богословский // Персонал. – 2000. – № 2. – С. 73-76.
4. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. докт. филол. наук, проф. Н.Ю. Шведовой. – [14-е изд., стереотип]. – М.: Рус. яз., 1982. – 816 с.

5. Калініна Л.Є. Розробка алгоритму комплексного оцінювання якості праці менеджерів на підприємствах готельного бізнесу / Л.Є. Калініна // Матеріали XIII-ї Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку», 2 грудня 2011 р. – Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2011. – 310 с. (Російською, англійською та українською мовами). – С. 145-147.

К.т.н. Джур О.Е., Кузьменко А.Л.

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара, Украина

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ВАЖНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ XXI ВЕКА**

Современный этап развития общества и экономики Украины, вставшей на путь инновационного развития предъявляет особые требования к главной продуктивной силе – человеку. Успешные предприятия характеризуются быстрым обновлением ассортимента предлагаемой продукции и её улучшенными качественными показателями. Основными средствами производства инновационной экономики становятся интеллектуальные способности и знание личности. С развитием научно-технического прогресса знания перерастают в интеллектуальную собственность, а потом в интеллектуальный капитал, приобретающая автономность восстановления и прирост.

В Законе Украины «О приоритетных направлениях инновационной деятельности в Украине» от 16.01.2003 с изменениями и дополнениями Верховная Рада Украины провозгласила особым приоритетом Украины гармоничное развитие человеческого потенциала, экономики и естественной среды посредством развития высокотехнологических предприятий электроэнергетики, машиностроения, химической промышленности и т.д.

Высокотехнологичное промышленное предприятие отвечает таким существенным признакам, как наличие в структуре производства большой доли высокотехнологичной продукции, конкурентоспособной на международном рынке; высокая добавленная стоимость и высокая производительность труда;

выпуск новых видов продукции и/или новых производственных процессов; использование в значительной мере промежуточной высокотехнологичной продукции для производства конечной продукции (имеют высокую частицу закупок высокотехнологичных товаров для потребностей собственного производства); применение высокотехнологичных методов производства и высокотехнологичных процессов и т.д.

Одной из основных проблем развития современных рыночных отношений является повышение эффективности использования компаниями собственного и привлекаемого человеческого капитала. Особенно остро эта проблема стоит перед высокотехнологичными организациями, где интеллектуальные ресурсы играют решающую роль, как при оценке трудовой деятельности людей, так и при оценке стоимости бизнеса.

Существующие методы определения уровня интеллектуальных ресурсов (капитала) организаций опираются на такие факторы как имеющиеся знания, навыки, опыт, квалификация и умения сотрудников. Однако они являются лишь источником («основным» капиталом) для использования интеллектуальных возможностей сотрудников организации, которые далеко не всегда эффективно привлекаются для достижения поставленных целей. Сегодня не до конца отработаны механизмы экономической оценки и управления процессом реального рыночно оправданного использования созидательного (креативного) потенциала («оборотного» капитала) сотрудников, являющегося важнейшим экономическим ресурсом современных организаций, что подтверждается недостаточной освещенностью данной проблемы как в отечественной, так и зарубежной экономической литературе.

Основной вектор современного социально-экономического развития направлен в сторону интеллектуализации не только технологий производства, хранения, транспортировки, продаж и эксплуатации продуктов труда, но и их потребления. Однако подходы к экономической оценке интеллектуальных ресурсов человеческого капитала как одного из основных факторов, определяющих экономическую устойчивость современной организации, отстают от

требований, предъявляемых, в частности, к оценке интеллектуально – креативного капитала высокотехнологичных, интеллектуально насыщенных производств как важнейшего экономического показателя рыночной устойчивости предприятия в целом.

Логичным является вывод о необходимости разработки модели результативности деятельности предприятия на основе эффективного управления человеческим капиталом. Современная экономическая наука трактует результативность деятельности предприятия, как категорию, которая отображает успех деятельности предприятия в условиях рынка и характеризует уровень достижения установленных целей. Для всеобщей характеристики такого обобщающего показателя деятельности предприятия, как результативность используют такие критерии: активность, экономичность, критерии качества трудовой жизни, прибыльность, продуктивность, положение предприятия на рынке, качество персонала, инновативность. Их взаимосвязь в планировании результативной деятельности может быть представлена на рис. 1.

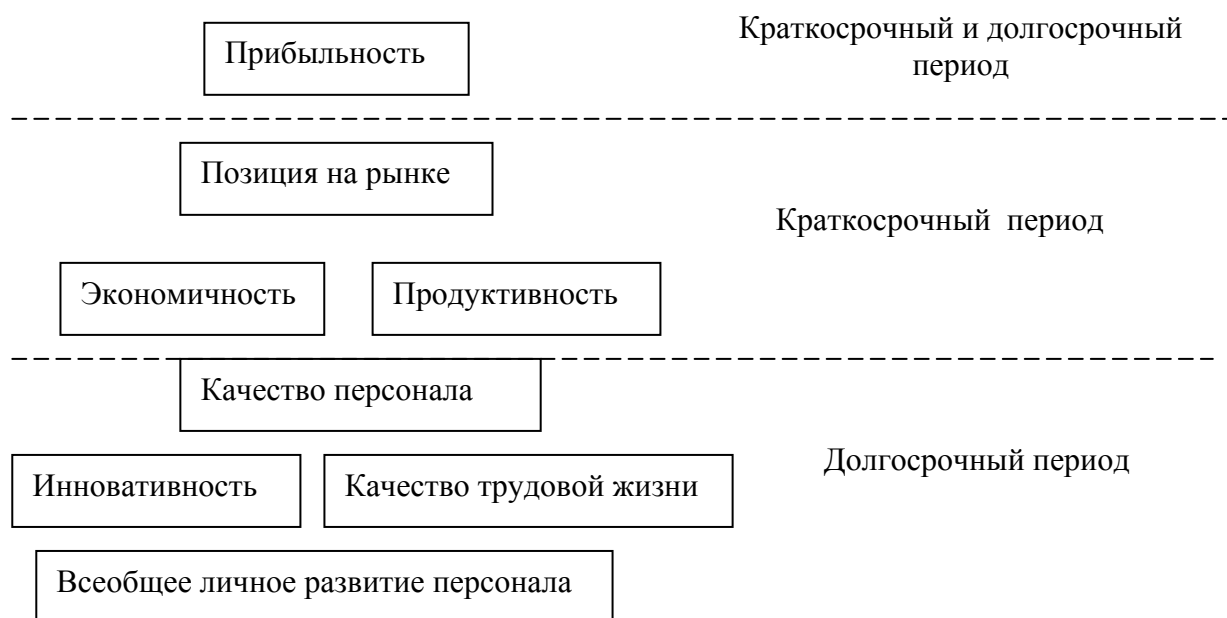


Рис. 1. Приоритетность критериев результативности деятельности предприятия

Построение модели результативности деятельности предприятия на основе концепции человеческого капитала на высокотехнологическом пред-

приятти важна для регулювання ринку труда України, для програм управління людськими ресурсами, розвитку персоналу та зростання продуктивності труда, а в цілому, сприяє як особистому духовному та фізичному здоров'ю людини на протязі всієї життя так і вирішує питання виживання суспільства.

Зозулевич А.Р.

Національний університет водного господарства та природокористування, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ МОЛОДІЖНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В УКРАЇНІ

Сьогодні в силу тривалої економічної та політичної нестабільності в нашій державі усталеною видається соціальна напруга в суспільстві. Численні прошки населення перебувають поза межами забезпечення визначених державою необхідних соціальних стандартів. Разом із відмовою громади від патерналістських очікувань стосовно владних структур, в суспільстві назріло розуміння того, що більш повноцінну й ефективну соціальну допомогу може забезпечити лише недержавний сектор, основою якого є благодійництво.

Раціонально організована благодійна допомога повинна опосередковуватись спеціальними добродійними інститутами, котрими, в першу чергу, є благодійні організації. Для більш ефективного виконання поставлених цілей добродійні інститути повинні заручитись підтримкою суспільства. Особливо дієвим та активним проявом такої підтримки є волонтерство – діяльність людей, які свідомо і добровільно витрачають власний час та сили на суспільно-корисні справи, що не приносять їм матеріальної вигоди [1]. Попри те, що робота добровольців забезпечує реалізацію множини завдань у сфері соціальної політики та не обмежена будь-якими соціально-демографічними цензами, на місцевому рівні вона не набула необхідних масштабів, хоча і є такою, що дозволяє говорити про неї як про соціальне явище та як про важливу складову суспільно-корисної діяльності. Саме тому виникає необхідність розробки обґрунтованої, загальної, комплексної системи мотивування волонтерства.

З метою встановлення основних мотивів, якими керуються потенційні волонтери, розроблено анкету та проведено соціологічне опитування серед різних верств населення м.Рівне, найактивнішою групою з-поміж яких виявились особи віком від 18 до 35 років, що і стало передумовою зосередження уваги на формуванні системи залучення до волонтерства саме молоді. Отримані результати свідчать про низький рівень довіри та соціальної активності серед молоді міста. Лише 29% респондентів долучались до волонтерства, тоді як 71% опитаних ніколи не надавали допомоги на добровільних засадах.

Система запропонованих стимулів, що спонукають долучитись до волонтерства, отримала наступну оцінку серед молоді: попри суспільну недовіру, основним мотивом для респондентів стало бажання особисто допомогти іншим (42,9%); перспектива працевлаштування (в разі надання волонтерству офіційного статусу зайнятості) є пріоритетним мотивом для 31,6% опитаних; однією з ключових спонук респонденти визначили можливість отримання досвіду роботи в колективі (23,7%); також зацікавила опитаних можливість зарахування періоду волонтерства до трудового стажу (22,8%). Варто відмітити, що пропозицію можливості отримання матеріальної винагороди молодь не вбачає основним мотивом (13,2%).

Респонденти також визначили пріоритетні види робіт, які спромоглися б виконувати у якості добровольців: розповсюдження інформації (34,2%) та організація дозвілля бенефіціарів (34,2%). Натомість, на виконання робіт фізичного характеру, які є більш необхіднішими для знедолених верств населення, погодились одиниці (5,3%).

Загальні результати дозволяють сформулювати комплексну систему стимулів щодо залучення молоді до благодійництва. Першочергово необхідним є проведення пропагандистських кампаній щодо популяризації волонтерства, до яких варто залучати існуючих добровольців та студентське самоврядування, що підтверджують результати анкетування. Також слід ввести навчальний курсу в закладах освіти різного рівня акредитації, так як інформованість суспільства в галузі волонтерства є недостатньою. Не завадила б також організа-

ція тренінгової діяльності, оскільки часто волонтерський рух організовується ентузіастами, котрі не спроможні ефективно координувати добровольців.

Потребує впровадження формалізація трудових відносин у сфері волонтерства, що забезпечить добровольцям офіційний статус фахівця соціальної діяльності, а відповідно і трудовий стаж. Страхове та соціальне забезпечення в такому випадку можна гарантувати шляхом сплати страхових внесків за рахунок організації, що залучає волонтера, або закладати статтю на подібні витрати до місцевого бюджету. Також можна розглядати пропозицію добровільної сплати волонтерами за власний кошт внесків до фондів соціального страхування, що в умовах сучасної економіки є найбільш адекватним варіантом.

Однозначно слід впровадити налагоджену систему обліку добровольців та розробити єдину форму звітності у сфері волонтерства на основі кількісних показників та якісних характеристик діяльності. Це забезпечить усвідомлення вагомості й корисності проведеної роботи кожного окремого волонтера.

Доречно ввести також податкові пільги для фізичних та юридичних осіб, що підтримують волонтерські ініціативи. Відтак можливим передбачаємо скорочення суми податку з доходів фізичних осіб, котрі у звітному періоді вторинним місцем роботи обрали волонтерство. Для юридичних осіб пропонуємо можливе скорочення суми податкових стягнень у випадку зарахування до робочого часу годин волонтерства їх працівників.

Основою запропонованих механізмів мотивації молоді до благодійництва, зокрема волонтерства, є свідомі бажання громади, виявлені шляхом проведеної дослідної роботи. А отже їх практичне впровадження забезпечить розвиток волонтерського руху. Однак, для реалізації вище зазначених пропозицій необхідною є державна підтримка, за якої добродійна сфера спроможна полегшити навантаження державного і місцевих бюджетів щодо фінансування соціальної сфери, забезпечити підтримку особам, які цього потребують, а також активізувати громадське життя на регіональному рівні та в суспільстві в цілому.

Список використаних джерел:

1. Сайт Міжнародної Асоціації волонтерських ініціатив [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iave.org>

Калініна Л.Є.

*Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського, Україна*

РОЗРОБКА КОМПЛЕКСНОГО МЕТОДУ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ (ПГБ)

Складні сучасні економічні умови функціонування українських підприємств готельного бізнесу (ПГБ) поставили роботодавців перед необхідністю оптимізації як чисельного, так і його якісного складу персоналу, водночас з реорганізацією структури робочих місць. Таким чином, методика оцінювання якості праці персоналу, у тому числі й управлінських кадрів, є, на нашу думку, необхідним та дієвим інструментом формування ефективного менеджменту конкретного суб'єкта господарювання.

Проблемами розробки методів оцінювання діяльності менеджерів займалися такі відомі українські вчені, як: Герасимчук В.Г., Дмитренко Г.М., Дороніна М.С., Колос О.Л., Колот О.М., Ковальчук К. Ф., Лисенко Ю.Г., Максименко Т.П., Новікова О.Ф., Пушкар О.І, Сердюк О.Ю., Фріман Є.М., Щокін Г.В., Ястремська О.М. та інші. Однак, все ж таки, питання розробки методики комплексного оцінювання якості праці управлінських кадрів на ПГБ як складового елементу з підвищення ефективності управління, залишається відкритим.

Таким чином, відсутність в економічній літературі конкретної системи оцінювання якості праці менеджерів на ПГБ викликає необхідність розробки нової методики оцінювання, в основу якої покладено «комплексний метод», який на думку авторів заслуговує підвищеної уваги, так як саме комплексний метод оцінювання якості конкретного об'єкту дослідження полягає у виразі оцінки рівня одним числом, яке можна отримати в результаті об'єднання вибраних одиничних показників в один комплексний показник.

Слід зазначити, що комплексний показник може бути виражений двома способами [1]: функціональною залежністю головного показника від початкових показників якості продукції та середньозваженими показниками якості. При першому способі функціональна залежність комплексного показника від початкових одиничних показників знаходиться визначенням математичної моделі процесу використання конкретного об'єкту дослідження за призначенням, який відображає суть даного явища. У тих випадках, коли побудова функціональної залежності комплексного показника від початкових показників утруднена, можна застосовувати комплексну оцінку, виражену за допомогою різних середніх зважених, зокрема середніх зважених відносних показників з коефіцієнтами вагомості. На нашу думку, саме даний спосіб має теоретичне та практичне значення у вирішенні проблеми оцінювання якості праці менеджерів на ПГБ, так як враховує комплексне відношення управлінського персоналу до праці, а не окремі його елементи.

З метою розробки методики комплексного оцінювання якості праці менеджерів на ПГБ авторами було виконано наступні етапи дослідження.

1. Визначено складові оцінювання та представлений алгоритм розробки та використання методики оцінювання якості праці менеджерів на ПГБ [2].

2. Розроблено ієрархічну структуру показників (чотирьох рівнів) якості праці менеджерів на підприємствах готельного господарства та визначено одиничні показники якості праці, які безпосередньо можна оцінити [3].

3. Встановлені коефіцієнти вагомості (для груп та усіх показників якості праці).

4. Розроблено шкалу оцінювання якості праці менеджерів за визначеними показниками. Авторами запропонована шкала вимірювання показників якості праці менеджерів на ПГБ, яка складається із системи конкретних показників, у тому числі й якісної характеристики кожного з них згідно «5»-ти бальної методики оцінювання, за допомогою яких досягається перетворення цих характеристик на кількісні показники. Так, наприклад, показник «уміння працювати з підлеглими» пропонується оцінювати за такими критеріями як:

- «5»: менеджер добре знає сильні та слабкі якості кожного працівника, вміє їх грамотно використовувати, регулярно стежить за ресурсами підрозділу / відділу;

- «4»: менеджер добре знає сильні та слабкі якості кожного працівника, але не вміє їх грамотно використовувати; періодично стежить за ресурсами підрозділу;

- «3»: менеджер знає сильні та слабкі якості працівників (але не всіх), не вміє їх грамотно використовувати; іноді стежить за ресурсами підрозділу;

- «2»: у процесі роботи з підлеглими яскраво виражений суб'єктивізм; знає рівень вмінь та якостей працівників підрозділу (але не всіх);

- «1»: менеджер не вміє працювати з підлеглими, виконує грубі кадрові помилки, не знає вмінь та якостей працівників, іноді стежить за ресурсами підрозділу.

5. Обґрунтовано необхідність використання формул, згідно яких слід проводити необхідні розрахунки. А також представлена формула розрахунку комплексного показника якості праці менеджерів, а саме:

$$K_o = \sum_{k=1}^z M_k \times \sum_{j=1}^{t_k} M_{jk} \times \sum_{i=1}^{n_{jk}} m_{ijk} \times K_{ijk}, \quad (1)$$

де z – кількість груп показників якості;

t_k – кількість підгруп у k -ій групі показників;

n_{jk} – кількість одиничних показників якості, що входять в j -у підгрупу k -ої групи;

K_{ijk} – відносне значення i -го показника якості, що входить до j -ої підгрупи та k -ої групи показників.

Перспективами подальшого розвитку є доопрацювання даної методики оцінювання якості праці менеджерів на ПГБ з врахуванням їх рівнів управління та функціональних особливостей праці кожного з них.

Список використаних джерел:

1. Топольник В.Г. Управління якістю продукції та послуг ресторанного господарства: навч. посіб. / В.Г. Топольник. – Донецьк: ДонГУЭТ, 2006. – 188 с.
2. Калініна Л.Є. Розробка алгоритму комплексного оцінювання якості праці менеджерів на підприємствах готельного бізнесу / Л.Є. Калініна // Матеріали XIII-ї Міжнародної

науково-практичної конференції «Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку», 2 грудня 2011 р. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2011. – 310 с. (російською, англійською та українською мовами). – С. 145-147.

3. Калініна Л.Є. Розроблення ієрархічної структури показників якості праці менеджерів на підприємствах готельного бізнесу / Л.Є. Калініна // Науковий Вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.15. – С. 184-193.

Д.э.н. Климовец О.В., Комова О.А.

*Академия маркетинга и социально-информационных технологий «ИМСИТ»,
г. Краснодар, Российская Федерация*

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СЕКТОР СТРАНЫ И ЕЁ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИМИДЖ

Эффект масштабной государственной интервенции в экономику страны позитивен в фазе кризиса, но становится зачастую негативен в фазе стабильного долгосрочного экономического роста. Рыночный механизм не в состоянии вывести экономику из кризиса в краткосрочном плане – это функция государства. Об этом спорят две теории экономической науки: неоклассическая и кейнсианская. Неоклассики считают рынок идеальным хозяйственным механизмом, способным решать и современные проблемы. Отсюда их вывод о том, что государственное вмешательство в экономику должно быть лишь косвенным (через денежно-кредитную сферу) и минимальным. Кейнсианцы, напротив, утверждают, что рыночный механизм действует крайне медленно и способен вывести экономику из состояния неполной занятости ресурсов лишь в очень отдаленной перспективе. Отсюда вывод о необходимости и прямого государственного вмешательства, в частности, задача государства – стимулировать всеми доступными ему средствами рост всех составляющих совокупного спроса: потребительских расходов домашних хозяйств, инвестиций предприятий, государственные расходы [1].

В разное время правительства разных стран с периодичностью и в зависимости от разных факторов и причин придерживались то классикой, то кейнсианской теории.

Тенденции XXI века ведут к дальнейшему отказу от противопоставления государства и рынка в пользу более прагматичного подхода, учитывающего несколько значимых новых моментов: утверждение об объективной ЦИКличности уровня государственного (прямого и косвенного) вмешательства в экономику; переосмысление роли государства в качестве регулятора с учетом процесса глобализации современной экономики; необходимость оптимизации соотношения функций и имеющегося потенциала государственного вмешательства в зависимости от реальных возможностей государства. При этом функции рынка не сводятся к оптимизации только в сфере экономики, но и в сферах производства «общественных благ» и НИОКР, при возможности их реализации частным сектором, когда правительство лишь формирует необходимые стимулы и обеспечивает субсидии частному сектору.

В начале XX века конкуренция на мировых рынках побудила правительства многих европейских стран национализировать ряд компаний в ключевых секторах экономики с целью радикальной модернизации, обновления их технической базы и существенного повышения конкурентоспособности. Тенденция к разгосударствлению собственности проявилась в 1970-1980-х гг. В странах Западной Европы и многих развивающихся странах произошел переход от национализации некоторых отраслей экономики к приватизации. В ряде стран Ближнего и Среднего Востока, Африки правительственные программы предполагали сохранение и укрепление государственной собственности в ключевых секторах экономики.

В начале XXI века возросло влияние государства на сектор экономики России. Политика и экономика здесь столь тесно переплетены, что без учета политических факторов, не объяснить динамику основных экономических показателей. В 2000-2003 гг. его усилия преимущественно были направлены на оптимизацию прямого участия государства в экономике. И последующие пять лет (2004–2008 гг.) характеризовались увеличением такого присутствия вследствие активизации деятельности компаний с долей государства в капитале, вставших на пути расширения масштабов и диверсификации своего биз-

неса, участвуя в слияниях и поглощениях. В 2006-2007 гг. вновь активизировалась политика по укреплению разрозненных активов, остававшихся в собственности государства, в интегрированные структуры. Новым аспектом имущественной политики государства стало создание государственных корпораций, в числе которых появились охватывающие целые отрасли (авиационная и атомная промышленность, судостроение), включая выпуск гражданской продукции [2].

В сентябре-октябре 2009 г. в официальных выступлениях высших представителей Правительства РФ впервые было отмечено проведение «структурной» приватизации, направленной на снижение масштабов прямого участия государства в российской экономике, на развитие конкуренции в отраслях, на привлечение инвестиций в долгосрочное развитие компаний, повышение эффективности крупных компаний с государственным участием.

С утверждением Правительством РФ в конце ноября 2009 г. прогнозной программы приватизации федерального имущества на 2010 г. и основных направлений приватизации федерального имущества на 2011-2012 гг., можно считать 2010-ый г. началом в России «новой приватизационной политики». Успех её реализации находится в прямой зависимости от целого комплекса решений, лежащих в области системного развития институциональной среды, инвестиционного климата и финансовой системы России [3].

Расширение участия государства в экономике нашло отражение и в программных документах. В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (принята в 2008 г.) отмечается ограниченность государственного сектора для российской экономики и признается роль государственного предпринимательства [4].

В 2010-2011 гг. правительства многих стран переходят к программам ограничения размеров государственного сектора, т.к. в секторах с высоким прямым участием государства осуществляется слабое развитие условий для справедливой конкуренции и повышения инвестиционной активности частного бизнеса. Благодаря переходу к частному предпринимательству, по мне-

нию многих исследователей, удалось обеспечить снижение удельных затрат труда и капитала, что говорит о более высокой эффективности частного предпринимательства по сравнению с государственным.

Россия потенциально представляет собой колоссальный рассадник для прибыли, учитывая преимущества внутреннего рынка, наличие месторождений нефти, газа, полезных ископаемых, богатый лесной массив, относительная дешевизна рабочей силы, высокий научный потенциал, идущие в России приватизационные процессы. Но, не имея устойчивой политической атмосферы, пока страна не имеет возможности систематизировать экономическую основу. Скорее всего, с одной стороны, это связано с исторически сложившемся менталитетом русского человека, барствующего на просторах своей родины, и от излишка не ценя то природное, материальное, духовное богатство, которым владеет. И, с другой стороны, с историческими событиями, когда страну то ставили за «железный занавес», то давали слишком много свободы (демократия). За время перемен сложилось неправильное, невыгодное и неприемлемое политико-экономическое ведение хозяйствования. Страна оказалась в ситуации экономической безграмотности, при которой капитал абсолютно не нацелен на рост воспроизводства и модернизацию производства, и, что еще хуже, в случае каких либо потрясений легко покидает страну. Иррациональность и непредсказуемость действий российского руководства и непрозрачность механизма принятия решений способствуют росту политического риска в стране и отворачивает от нее мировую экономику. Более привлекательными для экономического сотрудничества являются те страны, где существует политическая и социальная стабильность и низок уровень государственного вмешательства в хозяйственные процессы. Так, например, Россия в 2010 году занимала 120-е место (из 183-х) в мировом рейтинге благоприятности среды для ведения бизнеса [5] и входит в двадцатку самых рискованных для инвесторов стран мира [6]. По мнению западных предпринимателей и экспертов, к факторам политического риска в России относятся: высокий уровень преступности и криминализация экономических отношений,

коррупция, административное давление на бизнес, противоречия в хозяйственном законодательстве и его нестабильность, зависимость судов от исполнительной власти и выборочное применение законов. Гарантии права частной собственности в России являются недостаточными, создавая ситуации, когда прокуратура в любой момент может в чем-либо обвинить предпринимателя и отобрать его собственность в пользу государства [7]. Увеличение масштабов государственного вмешательства в экономику приводит к тому, что государство, в любой момент, может решить, что доходы в той или иной отрасли надо ограничить, чтобы помочь другим отраслям, тем самым разрушая любые просчитанные бизнес-планы.

В стране складывается тенденция формирования государственного капитализма путем создания государственных корпораций, а также продолжается «номенклатурная приватизация», бюрократическое перераспределение и распродажа госсобственности [8]. Возрастание роли государства в российской экономике ведет к доминированию бюрократии над частным бизнесом.

Таким образом, уровень осуществления капиталовложений в стране очень низок из-за понимания инвесторами ситуации, при которой неофициальные издержки могут превышать те, которые установлены законом.

Характерная для нынешней российской политической системы сверхконцентрация полномочий в руках крайне узкой группы людей, не контролируемых какими-либо представительными органами, ведет к крайней персонализации власти с присущим ей риском принятия непредсказуемых решений. Стране требуется большая рациональность и предсказуемость действий российского руководства и более прозрачный механизм принятия решений, которые способствовали бы снижению политических рисков и пошли бы на пользу экономическому росту и развитию, а также инвестиционному климату страны.

Российское экономическое хозяйствование нуждается в рационально разработанном праве и управлении на основе твердых формальных правил.

Для того чтобы разобраться на сколько глубоко или поверхностно долж-

ны переплетаться между собой политика и экономика в современных условиях, необходимо осмыслить природу власти, как политической, так и экономической.

Для перехода от сложившегося иррационального положения экономикой среды, стране необходимо предпринять следующие меры:

- формировать моральные нормы общества, базирующиеся на понимании необходимости этики профессионального долга и профессиональной чести;

- необходимо уходить от спекулятивно-торгового капитализма, целью которого является возможность наживы, к «рациональному промышленному капитализму», отличительной чертой которого является рациональная организация формально свободного труда [9];

- обеспечить частнокапиталистического предпринимателя законодательными гарантиями, ограждая его от произвола патримониального правителя и его чиновников [10];

- стремиться к рыночной экономике, в которой процесс принятия решения децентрализован, а требования о защите прав собственности полностью обеспечены правовой санкцией. При такой политике экономика меньше подвержена субъективным ошибкам и в большей степени обеспечивает уважение прав предпринимателей и кредиторов;

- необходимо поощрять и поддерживать «национальных модернизаторов» промышленности, развивая самодостаточность страны и дальнейшей победой над экспортом сырья и импортом потребительских товаров.

Ипполито Луиджи из *Corriere Della Sera* считает, что тому, кто надеялся на модернизацию российской экономикой политики с приходом новой власти, лучше смириться с действительностью, т.к. скорее о ней можно говорить, как о «советской». Как пишет автор, у нового руководства полностью отсутствует модернизаторский взгляд на страну, которая, согласно мнению многих аналитиков, остро нуждается в реформе собственной экономики и политической системы. Россию, по мнению Луиджи, может ожидать превращение в

личный султанат, глухой ко всякой демократической эволюции [11], это связано с институционализированностью в России не только суперпрезидентской республики, но и режима – по терминологии М. Вебера – «мнимого конституционализма» и «неконтролируемого господства чиновников».

Рациональная бюрократия, согласно М. Веберу, действует в соответствии с формально установленной и четко зафиксированной системой правил, в то время как важнейшей особенностью патримониального чиновника является личная преданность вышестоящей инстанции, патрону, имеющая приоритет перед любыми формальными правилами. Рекрутирование рациональной бюрократии, далее, должно базироваться на процедурах, обеспечивающих отбор кандидатов на основе их компетентности, в то время как при рекрутировании российского чиновничества личные неформальные связи и рекомендации играют более существенную роль, чем обезличенные конкурентные и меритократические процедуры и правила [12]. Качество и эффективность государственного бюрократического аппарата в веберевском понимании «идеального типа» государственного чиновника, является значимым фактором экономического роста и способно перевести страну на более качественный экономический уровень, преодолев барьеры, разделяющие развивающиеся страны от развитых. А рост вмешательства в экономику неэффективной, некомпетентной и коррумпированной бюрократии способствует ухудшению экономического и инвестиционного климата и, как следствие, имиджа страны.

Таким образом, создание благоприятного экономического климата в стране требует модернизации политической системы РФ. Этого можно добиться путем расширения контроля представительных органов над исполнительной властью, увеличения предсказуемости действий власти, ограничение бюрократического вмешательства в деятельность бизнеса, обеспечение большей открытости в работе государственного аппарата и последовательная борьба с коррупцией. Причем власть должна показать пример личного противодействия коррупции и наказания коррупционеров.

Список использованных источников:

1. Машина М.В. Экономическая азбука / М.В. Машина. – М.: МИРОС – Междунар. отношения, 1995. – С. 242-258.
2. Радыгин А. Государство и разгосударствление: риски и ограничения «новой приватизационной политики» / А. Радыгин, Ю. Симачев, Р. Энтов // Вопросы экономики. – 2011. – № 9. – С. 5-26.
3. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества на 2010 год и основные направления приватизации федерального имущества на 2011-12гг.», от 30.11.2009 № 1805-р.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
5. Doing Business 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.doingbusiness.org/documents/DB10_Overview.pdf
6. Независимая газета. 17.05.2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ng.ru/gazeta/2010-05-17>
7. Независимая газета. 30.08.2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ng.ru/gazeta/2010-08-30>
8. Крыштановская О. Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту / О. Крыштановская // Общественные науки и современность. – 1995. – № 1.
9. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. – 2-е изд. – М., 2006. – С. 13.
10. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft / M. Weber. – Tubingen, 1976. – S. 643. Масловский М.В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология / М.В. Масловский. – Нижний Новгород, 1997. – С. 9-10.
11. Независимая газета. 16.11.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ng.ru/newsng/2011-11-16/100_obzor161111.html
12. Гимпельсон В.Е. Найм и карьера молодых чиновников: Идеи М. Вебера и российская реальность / В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун // Россия реформирующая: Ежегодник. – М., 2004.

К.е.н. Коваль О.П.

Національний інститут стратегічних досліджень, м. Київ, Україна

ПРІОРИТЕТИ ПЕНСІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ XXI СТОЛІТТЯ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Сучасна пенсійна система має дві основні вади: низький рівень пенсій, що не забезпечує гідного життєвого рівня для громадян, що втратили працездатність, та незадовільний фінансовий стан Пенсійного фонду України (далі – ПФУ) [1]. Обидві вади є потужними чинниками соціально-економічної безпеки держави.

Розмір пенсій є не останнім серед показників рівня соціальної безпеки

держави. Аналіз динаміки розмірів пенсії та їх диференціації дозволяє дійти висновку, що наразі в Україні існує явно виражена тенденція до зрівнялівки пенсій більшості пенсіонерів (особливо жінок) на рівні, наближеному до прожиткового мінімуму [2]. Станом на жовтень 2011 року 91% пенсіонерів одержали середню пенсію на рівні 1130,0 грн. Найбільш наочними наслідками такого стану справ є неякісне харчування та недоступність якісного медичного обслуговування для пенсіонерів, що на фоні похилого віку призводить до підвищеної захворюваності та, як наслідок, передчасної смерті.

Іншим показником, що ілюструє зв'язок рівня пенсій з соціальною безпекою держави є рівень протестних настроїв у суспільстві. За даними соціологічної групи «Рейтинг» в демографічній структурі протестного електорату доля осіб старше 60 років складає 25% [3]. Ще 17% припадають на осіб у віці 50-59 років. З урахуванням того, що протягом перехідного періоду жінки виходитимуть на пенсію у віці 55-59 років, долю пенсіонерів у складі протестного електорату можна визначити на рівні 28–30%. Крім того, 74% протестного електорату складають особи з доходом до 3000 грн./міс.

На економічну безпеку держави насамперед впливає фінансовий стан Пенсійного фонду України. Наразі можна стверджувати, що бюджет ПФУ за своїми масштабами є зіставним з державним бюджетом (табл. 1).

Таблиця 1. Доходи та видатки державного бюджету України та бюджету ПФУ у 2010 році, млрд. грн.

	Доходи	Видатки	Дефіцит
Бюджет ПФУ	157,1	191,5	34,4*
Державний бюджет України	240,5	303,6	63,1

* Включаючи кредит державного бюджету на покриття касових розривів.

Джерело: обраховано автором за матеріалами [4]

Сумарні надходження з держбюджету з урахуванням планових сум дотацій на пенсійне забезпечення військовослужбовців, виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, сягнули у 2010 році 64,1 млрд. грн., що склало 33,5% від загальних видатків ПФУ.

Іншими словами, дефіцит держбюджету України у 2010 році був менший обсягу коштів, спрямованого до бюджету ПФУ. Однак кошти держбюджету є єдиним джерелом покриття дефіциту бюджету ПФУ. Тому зростання останнього автоматично призводить до зростання державного боргу за умови, що інші статті видатків держбюджету не підлягають секвестру. Покриття дефіциту бюджету ПФУ за рахунок коштів державного бюджету призводить до автоматичного скорочення витрат по інших життєво важливих статтях: медичне забезпечення, освіта, оборона тощо.

Передумовами такого стану справ в пенсійній галузі є наступні:

1. Складна демографічна ситуація. Наразі коефіцієнт народжуваності в Україні (кількість дітей на одну жінку) складає 1,47. До 2050 року він стало зростатиме, але не перевищить 1,60 [5]. Отже до середини поточного століття Україна не в змозі вийти на рівень хоча б простого відтворення населення. В пенсійному контексті це означає, що кількість працездатного населення для створення суспільного продукту стало зменшуватиметься, отже й зменшуватиметься рівень споживання майбутніх пенсіонерів.

2. Традиційна низький рівень заробітних плат. Наразі доля заробітної плати у структурі ВВП приблизно у 2-2,5 разу нижче, ніж у будь-якій цивілізованій країні [6]. Отже й обсяги внесків до ПФУ нараховуються відносно низької бази нарахування.

3. Тіньові доходи населення. За деякими оцінками в Україні «прихована» зарплата становить близько 11% валового внутрішнього продукту країни [7]. Зайво казати, що такі доходи не оподатковуються та на них не нараховується єдиний соціальний внесок, що є прямою загрозою фінансовій безпеці ПФУ та держави в цілому.

Отже головними державними пріоритетами пенсійної політики в новій економіці XXI століття в контексті соціально-економічної безпеки Україні слід вважати наступні:

1. Зміна викривленої структури ВВП. Співвідношення в структурі ВВП капіталу та праці повинно бути змінене на користь останньої. Іншими слова-

ми, першим пріоритетом держави повинна стати цілеспрямована робота по підвищенню долі заробітної плати в ВВП.

2. Розвиток національного виробництва. Іншим пріоритетом держави повинно стати відновлення внутрішнього виробництва, що супроводжується створенням високооплачуваних робочих місць.

3. Детенізація заробітних плат. Ліквідація зарплат «у конвертах» має стати ще одним дієвим інструментом балансування фінансового стану ПФУ.

4. Звільнення ПФУ від невластивих виплат. Йдеться переважним чином про перекладання обов'язків по виплаті професійних пенсій на роботодавців.

5. Підвищення контролю за адмініструванням пенсійної системи.

6. Запровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи.

Останній пріоритет у запропонованій системі відіграє особливу роль. Запровадження загальнообов'язкової накопичувальної системи повинно мати на меті повний та якомога скоріший перехід на страховий принцип пенсійного забезпечення. Цей принцип передбачає максимально щільну прив'язку розміру пенсії не до трудового чи страхового стажу, а до обсягу пенсійних внесків, сплачених до системи протягом усього трудового життя. Таке запровадження, окрім іншого, повинно стати інструментом підвищення відповідальності громадян за власне майбутнє та ліквідації пострадянських патерналістських настроїв, які є характерними для нинішнього суспільства.

В процесі проведення пенсійної реформи повинні бути вирішені наступні задачі:

1. Забезпечення гарантованого мінімального рівня пенсійного забезпечення для будь-якого громадянина України по досягненні ним пенсійного віку незалежно від наявності чи відсутності формальних ознак: страховий стаж та обсяги внесків.

2. Створення умов для формування населенням достатніх пенсійних накопичень як через механізм обов'язкових платежів, та й шляхом заохочення громадян до самозабезпечення на основі стимулювання соціального партнерства та індивідуальної ініціативи.

3. Забезпечення повного виконання державою своїх зобов'язань перед нинішніми пенсіонерами.

Архітектура нової пенсійної системи в новій економіці XXI століття повинна бути такою:

Розподільча система (солідарна, перший рівень) зберігається як зрівняльна та забезпечує лише необхідний соціальний мінімум для усіх громадян без винятку. Джерелом її фінансування повинні бути обов'язкові пенсійні внески або доходи державного бюджету.

Обов'язкова накопичувальна система (другий рівень) забезпечує основну частину майбутньої пенсії працівника. Суб'єктами її формування повинні бути роботодавці (в тому числі й держава, коли вона виступає у відповідній якості). Джерелом фінансування є пенсійні внески, які можуть сплачуватись як роботодавцем, так й працівником. (Це питання не стільки економічне – при сплаті їх роботодавцем такі внески об'єктивно стають частиною оплати праці найманого працівника – як соціальне, політичне та психологічне). До цього ж рівня включається забезпечення по професійних схемах.

Третій рівень – добровільне пенсійне страхування як за рахунок роботодавця (корпоративні пенсійні програми), так за рахунок самих працівників.

Список використаних джерел:

1. Пищуліна О.М. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, А.М. Авчухова. – К.: НІСД, 2010. – 104 с.
2. Ткаченко Л. Динаміка та диференціація розмірів пенсії / Л. Ткаченко // Вісник Пенсійного фонду. – 2011. – № 4 (106). – Квіт. – С. 12-14.
3. Загадковий «Проти всіх» / Соціологічна група «Рейтинг». – жовтень 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ratinggroup.com.ua/upload/files/RG_Proty_vsih_102011.pdf
4. Матеріали інформаційного агентства РБК-Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rbc.ua/rus/top/show/defitsit-byudzheta-ukrainy-v-2010-g-sostavil-64-mlrd-grn-01022011125800>
5. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні. Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://brc.undp.org.ua/press/news/134>
6. Саенко Б. Правовое регулирование отношений государственной собственности в ХК

Украины [Електронний ресурс] / Б. Саенко. – Режим доступу: http://ukr-pravo.at.ua/index/pravovoe_regulirovanie_otnoshenij_gosudarstvennoj_sobstvennosti_v_khk_ukrainy/0-295

7. Ангелко І. Тіньова діяльність як джерело доходу: основні форми вияву / І. Ангелко // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 2(27). – С. 108-115.

Д.філос.н. Кривега Л.Д., к.філос.н. Сухарева К.В.

Запорізький національний університет, Україна

ФРІЛАНС ЯК ВИД ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ЛЮДИНИ В ХХІ СТОЛІТТІ

Розвиток змістовної та організаційної складової сучасної праці сприяв появленню такого феномена як *фріланса*. Частка цієї нової форми сучасної праці швидко зростає останнім часом. Фрілансери – це незалежні професіонали, які не перебувають у штаті організацій, а самостійно надають послуги різним замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій.

Спочатку «фрілансерами» (freelancer – буквально «вільні списоносці»), називали середньовічних найманців професійних військових, які служили різним господарям за винагороду. З ХІХ століття так іменують «вільних художників», незалежних журналістів, а також представників інших творчих занять. Сьогодні професійна палітра фріланса (freelance) значно збагатилася, а сам термін широко поширився в середовищі незалежних працівників, присутній у назвах Інтернет-сайтів (у тому числі присвячених пошуку роботи), різних асоціацій і навіть профспілок. При цьому він досить рідко використовується в науковій літературі, а зустрічається в основному в текстах більш популярного характеру. Це пояснюється, перш за все, обмеженою увагою дослідників до даної категорії працівників і, як наслідок, недостатньою розробленістю самого поняття [1, с. 45]. Виділяють кілька сутнісних рис фріланса як форми зайнятості: 1) фріланс є різновидом самостійної зайнятості, що обумовлює суперечливе становище фрілансерів: подібно до підприємців, вони реалізують свої послуги на ринку, не маючи фіксованого доходу, а залежать від фінансового успіху своєї справи; 2) необхідність самостійно організувати свою працю, приймаючи рішення з широкого кола питань; 3) важливою характеристикою виступає високий рівень незалежності та автономії у трудовій діяльності; 4) робота з широким колом клієнтів (замовників).

Проте всі роботи вони виконують індивідуально, не створюючи організацій і не залучаючи найманого персоналу, і в цьому сенсі є трудящими.

Це істотно відрізняє фрілансерів від тих самозайнятих працівників, які протягом тривалого часу є субпідрядниками однієї організації і тому відчують сильні форми залежності (перш за все фінансової, а також у деяких аспектах організації праці), багато в чому нагадують традиційні трудові відносини при відсутності соціальних гарантій. Останніми роками зазначена проблема привертає пильну увагу профспілок, які вимагають застосування норм трудового права до цієї категорії «залежних самозайнятих» (dependent self-employment). Крім того, існує незаконна практика «фіктивної самозайнятості» (false self-employment), коли роботодавці оформляють фактично постійні трудові відносини як контрактні [1, с. 48]. Щодо фріланса, то йдеться, як правило, про висококваліфікованих працівників розумової праці, що надають професійні послуги. Фрілансери володіють значним людським капіталом, отриманим у ході формальної освіти і практичної діяльності, а їх праця, так чи інакше, пов'язана з виробництвом і обробкою інформації.

В ході становлення постіндустріального (інформаційного) суспільства інтерес до гнучких і нестандартних форм зайнятості, однією з яких є фріланс, помітно зріс. Все більш експертів виступають активними пропагандистами незалежної зайнятості, приписуючи їй творчу, економічну і моральну перевагу та психологічний комфорт здійснення трудових операцій. Інформаційно-комунікаційні технології розкривають нові можливості перед фрілансерами, дозволяючи їм працювати віддалено, тобто здійснювати всі необхідні ділові комунікації через Інтернет (шукати замовлення, вести переговори, передавати кінцеві результати, отримувати оплату тощо). За аналогією з неологізмами «електронна пошта» (e-mail) і «електронний бізнес» (e-business) для позначення нової категорії працівників було введено спеціальний термін «електронний фрілансер» (elancer). Сьогодні активно розвиваються ринки послуг електронних фрілансерів, що є частиною загального процесу становлення Інтернет-економіки,

який передбачає перенесення господарської діяльності в віртуальний простір. Ключовим елементом їх інфраструктури є спеціальні сайти-біржі віддаленої роботи, на яких фрілансери розміщують інформацію про себе, а споживачі їх послуг – свої замовлення [1, с. 54].

Як іж види фрілансу будуть найбільш затребувані в 2012 році?

Згідно фріланс біржі Elance, це:

1. Розробники мобільних платформ. Так, потреба в розробниках мобільної платформи для iPhone тільки у 2010 рік зросла на 35%.

2. Розробники Веб-платформи. Так, Замовники починають відмовлятися від традиційних веб-платформ з виділеними серверами і переходять до високорівневих веб-платформам, такими як Google App Engine. Вражаюче зростання завдань в категорії Google App Engine на 32% на тлі спаду зростання завдань для Amazon Web Services (AWS) говорить про те, що замовникам потрібні інструменти, які дозволяють зосередитися на вирішенні бізнес-задач, а не на управлінні серверами.

3. Маркетинг в усіх сферах економічної активності сучасної людини. Маркетинг для пошукових систем (SEM) продовжує зростання котрий рік поспіль. При цьому потреба в прямому маркетингу (Direct Marketing) і телемаркетингу падає. Область партнерського маркетингу є однією з самих швидкозростаючих.

Отже, можна констатувати, що зростання фріланса як форми трудової активності сучасної людини буде однією з основних тенденцій розвитку праці в XXI столітті.

Список використаних джерел:

1. Стребков Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 45–55.
2. Какие фриланс-заказы будут популярны в 2011 році [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.freelancer.ua/2011/2010/12/17>

К.э.н. Кулькова И.А.

Уральский государственный экономический университет,

г. Екатеринбург, Российская Федерация

**ПЕРЕХОД ОТ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ
К РЫНКУ КВАЛИФИКАЦИЙ КАК НОВЫЙ ОРИЕНТИР
СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Одним из основных барьеров инновационного развития экономики нашей страны в условиях вступления в ВТО является неудовлетворяющее работодателей качество квалификаций работников. Данная проблема осложняется ощутимым дефицитом трудовых ресурсов. Работодатели упрекают систему образования в том, что многие выпускники училищ обучаются по устаревшим образовательным стандартам, а выпускники колледжей и вузов готовятся зачастую по стандартам, далеким от их требований, в результате чего качество рабочей силы на рынке труда не соответствует мировым стандартам.

В отечественной экономической науке не существует единого подхода к трактовке понятия «рынок труда». Пожалуй, наиболее спорным остается вопрос о том, что является товаром на рынке труда – труд или рабочая сила? Большинство исследователей сходятся во мнении, что товаром на рынке труда является рабочая сила, под которой они понимают способность человека к труду. К этому выводу добавляют обычно множество оговорок по поводу того, насколько «особым» является этот вид товара:

а) он неотделим от своего непосредственного носителя – работника и после продажи (о какой вообще продаже может идти речь? – *прим. автора*) поступает лишь в распоряжение (спорно! – *прим. автора*) работодателя;

б) имеет высокую маневренность, которая характеризуется возможностью ее продавца уйти от данного работодателя к другому, предлагающему более высокую цену или улучшение условий труда [1];

в) не становится собственностью покупателя, так как не отделим от носителя;

г) оставляет право распоряжаться собой за собственником – носителем рабочей силы. (На практике это проявляется в том, что работник может лениться или использовать рабочее время и собственность фирмы для решения личных проблем, или симулировать (имитировать) труд и т.п.)

Ни один разумный предприниматель не будет покупать товар, которым он не может распоряжаться и который в любой момент может от него «уйти». Таким образом, рабочую силу фактически купить нельзя, но можно взять в аренду, и то, если работник захочет, рабочая сила будет работать и приносить прибыль работодателю, а если не захочет – не будет.

Оценка аренды как основы отношений на рынке труда сегодня в научной литературе наиболее часто встречается. Однако автор не согласен с данным мнением, так как аренда – (от лат. *arrendare* – отдавать внаем) – предоставление имущества (в данном случае – способности к труду) его хозяином во временное *пользование* (выделено автором) другим лицам на договорных условиях, за плату. «Пользование» в гражданском праве означает правомочие, позволяющее потреблять вещь в зависимости от ее назначения. Однако, во-первых, «в процессе производства и изготовления товара расходуется не рабочая сила, носителем которой является человек, а расходуется энергия человека (мозга, мускулов и пр.)» [2, с. 76]. Во-вторых, пользование рабочей силой остается у ее собственника – работника. Именно он ее применяет (потребляет) в том объеме, в каком считает целесообразным, часто вопреки мнению работодателя. В-третьих, регулирует отношения между работодателем и работником трудовой договор, который по законодательству не относится к арендному.

На наш взгляд споры ученых возникают из-за идентичности понятий «рабочая сила» и «труд» в исторически обусловленный момент времени, когда рождалась теория рынка труда. В XVIII-XIX веках подавляющую часть наемной рабочей силы составляли работники физического труда – рабочие на заводах и фабриках и крестьяне. Большинство руководителей были собственниками предприятий, хозяевами, т.е. фактически работодателями, хотя и работали сами. Интеллектуальный труд нанимался редко и очень высоко оплачивался, в

результате чего работники интеллектуального труда рассматривались, скорее, как почти капиталисты, а не как рабочая сила.

В такой исторической ситуации рабочий не мог регулировать количество «продаваемой» энергии или результаты труда – он отдавал работе все силы, так как производство стало жестко регламентированным, особенно в связи с появлением конвейеров. Результат труда практически соответствовал возможностям работника, т.е. его рабочей силе.

В современной экономике ситуация изменилась. Сегодня в некоторых странах основная часть наемной рабочей силы трудится именно на интеллектуальных профессиях, в которых регламентировать работу внешне практически не возможно. Жители экономически развитых стран заняты преимущественно в сфере услуг. Так, в США здесь сосредоточено 80% всех работников умственного труда и 87% кадров высшей квалификации. В России более половины занятых трудится в сфере материального производства, причем только 40% занимаются преимущественно умственным трудом.

Сегодня, как минимум, у половины наемной рабочей силы результаты труда не совпадают с физиологическими возможностями работника, иными словами рабочая сила не равняется результатам труда человека. Становится понятно, что, нанимаясь на работу, человек продает не способность трудиться, а какое-то количество своего труда, правильнее сказать, какое-то количество будущих результатов своего труда.

В свете вышесказанного автор выражает согласие с точкой зрения, что на рынке труда продается именно труд, выраженный в результатах [3], а не рабочая сила. Способность к труду, если она не приносит результатов, работодателю не нужна. Она выступает в качестве индикатора, показывающего, сколько результатов данный работник, вероятно, сможет принести.

Но как определить, объем и качество предстоящих результатов труда, ведь этот товар является «виртуальным». Механизм согласования квалификации работников современным требованиям рабочего места во многих странах заключается в формировании работодателями профессиональных стандартов

по каждой профессии и добровольной сертификации специалистов на соответствие их знаний и навыков данным профессиональным стандартам.

На встрече Председателя Правительства РФ В.В. Путина с руководством РСПП, состоявшейся 17 мая 2010 г., А.Н. Шохин, президент РСПП отметил, что «связующее звено между рабочим местом и образованием – это профессиональные стандарты – технические задания на подготовку кадров. Без них качество обучения не станет полноценным».

При этом учебные заведения профессионального образования будут заинтересованы готовить профессионалов, отвечающих требованиям работодателей, способных получить сертификат на соответствие профессиональным стандартам.

В самых общих чертах профессиональный стандарт – это подробное описание того, что должен знать и уметь человек и насколько хорошо он должен это знать и уметь делать, чтобы быть эффективным в выбранном виде деятельности. Более детально на сегодняшний день понятие профессионального стандарта раскрыто в «Методике разработки профессиональных стандартов», опубликованной Национальным Агентством развития Квалификаций (НАРК):

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням [4].

Области применения профстандарта изложены в «Положении о профессиональном стандарте», утвержденном Распоряжением Президента Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП):

Профессиональный стандарт предназначен для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения

персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

- решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);

- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.) [5].

Образовательный процесс, построенный на основе профессионального стандарта, должен давать не только теоретические знания, но, главным образом, реальные умения и практические навыки, которые на выходе должен проверять непосредственно работодатель, а не преподаватель, обучавший специалиста. В этом и заключается независимая сертификация профессиональных квалификаций, независимая от системы образования [6, с. 15]. Основным принципом сертификации квалификаций выступает: «Кто обучает – не оценивает, а кто оценивает – не обучает».

Таким образом, новым ориентиром стратегии экономического развития России выступает переход от рынка рабочей силы, оценивающей работников по их способности или неспособности к труду, – к рынку квалификаций на основе профессиональной стандартизации и сертификации специалистов.

Список использованных источников:

1. Владимирова Л. П. Экономика труда / Л. П. Владимирова. – М. : Изд. дом «Дашков и К», 2000. – 217 с.
2. Одегов Ю. Г. Экономика труда : в 2 т. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – Т. 1. – 760 с.
3. Рофе А. И. Рынок труда / А. И. Рофе. – М. : МИК, 2003. – 272 с.
4. Методика разработки профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/method-of-development-professional-standard>
5. Положение о профессиональном стандарте, утв. Распоряжением Президента РСПП

№ РП-46 от 28 июня 2007 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/statute-of-national-standard>

6. Тазетдинова К.А. Конкурентоспособная квалификация трудовых ресурсов как фактор национальной безопасности страны / К.А. Тазетдинова // Региональная система оценки и сертификации профессиональных квалификаций республики Татарстан : материалы всероссийской конференции. – Казань : Мин-во труда, занятости и социальной защиты РТ, 2010.

Малышевская И.А., к.э.н. Федотова Т.А.

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара, Украина

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В УКРАИНЕ

Служба занятости населения призвана решать вопросы, связанные с трудоустройством и кадровым обеспечением всех сфер деятельности нашего государства. Конечно же актуальной задачей для нее является определение способа подготовки и вида профессий учащихся специалистов с целью определения их востребованности на рынке труда.

Актуальность данной темы состоит в том, что на сегодняшний день трудоустройство молодежи считается одной из острых социально-экономических проблем. Все это связано с тем, что рынок труда и рынок образовательных услуг, также как и товарный рынок, развиваются по законам спроса и предложения. Поэтому важно контролировать баланс этих рынков для благополучного развития экономики Украины и общества в целом.

Государство пытается уделять проблемам молодежи как можно больше внимания. А этих проблем, к сожалению, немало. Особенно сейчас, когда все слои общества ощутили на себе влияние кризиса и нестабильности. Наиболее актуальные проблемы современной молодежи – трудоустройство и отсутствие возможностей для самореализации. Такой вывод сделали эксперты Института Горшенина (независимый неприбыльный аналитико-исследовательский центр, нацеленный на изучение общественных и политических процессов в Украине и мире) по итогам годовой программы международных социологических ис-

следований «Студенты – образ будущего». Среди проблем, касающихся их лично, украинские студенты выделяют отсутствие работы и проблемы с трудоустройством (36,0%), материальную зависимость от кого-либо (34,1%), а также отсутствие свободного времени (28,4%) [4].

Важной задачей является определить главные причины, влияющие на трудоустройство молодежи, рассмотреть государственную политику в области трудоустройства, а так же предложить рекомендации для улучшения возникшей ситуации.

Права и обязанности выпускников высших учебных заведений, порядок трудоустройства молодежи регулируются Законом Украины «О высшем образовании», Кодексом законов о труде Украины, Законом Украины «О занятости населения», статьей 7 Закона Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи», в соответствии с которым государство гарантирует трудоспособной молодежи равное с другими гражданами право на труд [1]. Работа в этом направлении продолжается не только в правовой плоскости, но и на практике. Уже не первый год Министерство образования и науки, молодежи и спорта Украины развивает сеть молодежных центров труда, а также молодежных общественных организаций.

Можно выделить следующие причины проблемы безработицы молодежи:

1. Молодые люди недостаточно информированы о потребностях современного рынка труда, о востребованных профессиях.
2. Профессия, полученная выпускником, часто в новых меняющихся условиях оказывается невостребованной на рынке труда.
3. Недостаточная заинтересованность взаимодействия между органами образования, работодателями и органами службы занятости.
4. Работодатели зачастую не в состоянии оценить такие достоинства молодежи, как мобильность, гибкость, обучаемость, а с другой стороны, многие выпускники не владеют навыками грамотного поиска работы, ведения переговоров с работодателями.
5. Несоответствие повышенных требований молодежи в отношении вы-

сокой заработной платы и достойных условий труда возможностям работодателей.

6. Высокие критерии оценки профессиональной подготовки молодых специалистов со стороны работодателей.

Анализируя данные причины, выясняем, что первая и вторая причины взаимосвязаны и возникли не случайно. Согласно данным Государственной службы статистики Украины, в первом полугодии 2011 г. потребность в работниках финансовой сферы составила 1,9 тыс. чел., а в работниках промышленности – 26,5 тыс. чел. [2]. При этом количество выпускников-экономистов с каждым годом увеличивается, значит, большинство выпускников будет невостребовано на рынке труда. Молодежь не стремится занять вакантные рабочие места на предприятиях со старыми станками и оборудованием, плохими условиями труда.

Что касается третьей причины, мы считаем, что в нашей стране проводится недостаточно полноценный анализ со стороны государства и службы занятости относительно сбалансированности рынка труда, на котором в данный момент наблюдается явная структурная диспропорция между спросом на рабочую силу и ее предложением по профессиям. Наиболее востребованными специалистами в настоящее время остаются продавцы-консультанты, пекари, охранники, слесари, наладчики. Но в то же время существует переизбыток юристов и специалистов в финансовой сфере.

Последние три причины, по нашему мнению, являются самыми значимыми и распространенными. Ведь на практике работодатели не склонны брать на работу молодежь. Причина – отсутствие немаловажного опыта практической деятельности. Три года стажа по специальности – такое условие является обязательным в большинстве компаний при приеме на работу. Таким образом, возникает противоречие – предприятия ожидают немалого опыта практической деятельности, который можно получить только в процессе работы. Во многих зарубежных странах такая проблема решается довольно просто – фирмы берут на себя ответственность за обучение молодого специалиста всем не-

обходимым навыкам для определенной должности. К сожалению, в Украине такие мероприятия предоставляют достаточно редко. Еще один аспект заключается в требованиях самих молодых соискателей, которые зачастую бывают завышенными. Если раньше молодежь выбирала себе работу в зависимости от интересов, то теперь приоритеты сместились в сторону уровня оплаты профессии.

По результатам проведенного исследования нами разработаны такие варианты стабилизации ситуации:

1. Усилить деятельность государственных органов в направлениях обеспечения занятости молодежи.

2. Стремиться к формированию у молодых специалистов реальных ожиданий относительно трудоустройства.

3. Основной задачей органов службы занятости должно стать применение эффективных мер, повышающих шансы молодых людей интегрировать в структуру рынка труда, достойно закрепиться на нем, стать конкурентоспособными.

4. Повысить конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий молодых граждан (молодежи без практического опыта работы, молодых женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и др.).

5. Уделять особое внимание развитию системы переподготовки, повышения квалификации молодых работников.

Список использованных источников:

1. Закон Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи Украины» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rada.gov.ua>
2. Официальный сайт Государственной службы статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Официальный сайт Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mon.gov.ua/index.php/ua>
4. Официальный сайт независимого аналитико-исследовательского центра – Института Горшенина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://institute.gorshenin.ua>
5. Павленко Ю. Молодежь нуждается в поддержке государства [Электронный ресурс] / Ю. Павленко // Зеркало недели. – 2009 – № 25. – 04 июля. – Режим доступа : http://zn.ua/SOCIETY/molodezh_nuzhdaetsya_v_podderzhke_gosudarstva-57369.html

Мартынов А.И.

*Саратовский государственный социально-экономический университет,
Российская Федерация*

АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УГРОЗ ПРИ СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНИРОВАНИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОСЕТЕВОГО КОМПЛЕКСА

В настоящее время далеко не каждое предприятие электросетевого комплекса имеет полноценную стратегию развития – с реалистичным финансово-экономическим планом, финансовой моделью, альтернативными сценариями развития, грамотно выстроенной логистикой программы действий по достижению намеченных целей и задач, то есть утвержденный документ, по которому можно и нужно работать. Качество стратегических документов и решений оказывает непосредственное влияние на все процессы деятельности отрасли.

Место стратегического планирования в системе планирования электросетевого предприятия можно представить следующим образом (рис. 1).

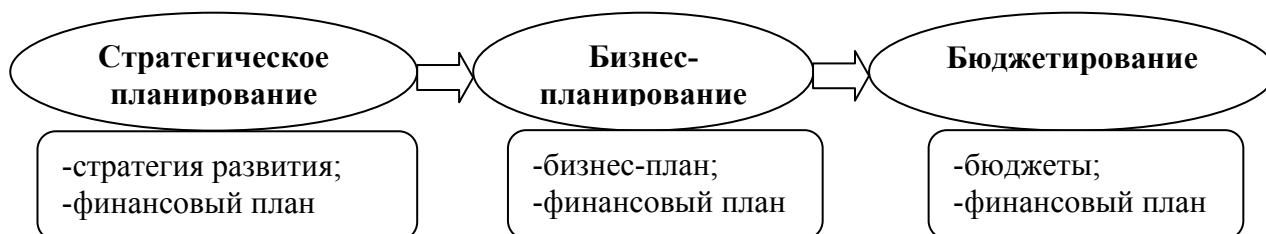


Рис. 1. Место стратегического планирования в системе планирования электросетевого предприятия

Используя метод SWOT-анализа, была проведена оценка влияния основных возможностей и угроз предприятий электросетевого комплекса на стратегию развития компаний, проведено позиционирование по каждой конкретной возможности и угрозе в зависимости от их степени влияния. С этой целью использовались: матрица угроз, матрица возможностей, метод составления профиля среды.

Таблица 1. Матрица возможностей электросетевого предприятия

Влияние возможностей на организацию				
		сильное	умеренное	малое
Вероятность использования возможностей	высокая	- рост ВВП; -рост инвестиций; - переход на RAB регулирование	- изменение отраслевой структуры в пользу энергоемких отраслей	- ориентирование бюджетной политики на социальную и научно-техническую сферы
	средняя		- создание новых региональных центров экономического развития в Поволжье; - высокая вероятность развития по инновационному сценарию Приволжского федерального округа	- рост объемов жилищного строительства; - рост реальных денежных доходов населения и увеличение доли среднего класса;
	низкая		- снижение фактического уровня инфляции и его соответствие официальному прогнозу	- переключение денежной эмиссии с приобретения иностранной валюты на рефинансирование банков

Рост валового внутреннего продукта увеличивает совокупное энергопотребление и повышает спрос на услуги по транспортировке электроэнергии. Причем развитие будет идти преимущественно в высокотехнологичных секторах: их доля в структуре ВВП вырастет с 10,5% в 2006 году до 17-18% в 2020 году при снижении доли нефтегазового, сырьевого сектора. Перераспределение объемов производства по секторам экономики окажет существенное влияние на увеличение спроса на энергоносители. Выгодным для ОАО «МРСК Волги» структурным сдвигам в экономике должна способствовать и бюджетная политика государства, приближенная к общемировым стандартам в части финансирования образования, здравоохранения, затрат на исследования, разработки, науку. В соответствии с инновационным сценарием социально-экономического развития России к 2020 году планируется почти четырехкратный рост инвестиционной активности при ежегодном приросте 10-11% к уровню предыдущего года. Рост инвестиций означает совершенствование и усложнение технологических процессов, расширение производственной базы и повышение потребности в энергоносителях. В менее значимой степени

(соответственно доле в объеме энергопотребления) росту спроса на электроэнергию будет способствовать расширение жилищного строительства. Рост ВВП и рост инвестиций окажут сильное влияние на развитие электросетевых предприятий в части возможности увеличения объема оказываемых услуг, однако линейной зависимости не прогнозируется по причине тенденции к снижению электроемкости производства. Переход на RAB регулирование приведет к увеличению основных фондов и снятию инфраструктурных ограничений. В результате вырастет капитализация компании. Благоприятное влияние на развитие ОАО «МРСК Волги» окажет перспектива активного развития Поволжского региона. Поволжье рассматривается как один из трех новых региональных центров экономического развития наряду с Дальним Востоком и Югом России. Кроме того вероятность развития Поволжья по инновационному сценарию оценивается как высокая. В связи с тем, что ОАО «МРСК Волги» привлекает ресурсы для финансирования инвестиционных проектов на рынке капитала, положительным фактором можно считать рост денежных доходов населения, поскольку это означает поступление дополнительных ресурсов на рынок капитала и снижение цены заимствований.

Для экономической стабильности ОАО «МРСК Волги» также важно, чтобы фактический уровень инфляции не превышал прогнозные значения, поскольку только в этом случае тарифы покрывают инфляционную составляющую роста операционных расходов. Возможные изменения в денежно-кредитной политике – переключение эмиссии с приобретения иностранной валюты на кредитование внутреннего рынка – также должны стимулировать инновационное развитие экономики. Но, хотя Банк России и назвал своей целью «создание в течение ближайших лет единого механизма рефинансирования кредитных организаций», по мнению аналитиков, доступ отечественных производителей к кредитам не облегчится. Поэтому данная возможность расценивается как маловероятная с незначительным влиянием на деятельность ОАО «МРСК Волги».

Таблица 2. Матрица угроз электросетевого предприятия

Влияние угроз на организацию					
		Разрушительное	Критическое	Сильное	Незначительное
Вероятность реализации угроз	высокая			- политика сдерживания тарифов; - переход на RAB регулирование; - рост энергосбережения и снижение электроемкости производства	
	средняя				
	низкая				

Существенное влияние на спрос и объем реализации услуг ОАО «МРСК Волги» окажет основная тенденция развития производящих и перерабатывающих отраслей – рост энергосбережения и снижение энергоемкости производства. По инновационному сценарию развития экономики России энергоемкость и электроемкость ВВП сократятся к 2020 году относительно 2007 года на 39% и на 27% соответственно. Вероятность данной угрозы следует рассматривать как высокую, поскольку в настоящее время энергоемкость отечественной продукции втрое превышает показатели аналогичных иностранных производств, а большая роль в развитии экономики России отводится именно росту экспорта таких энергозависимых отраслей, как машиностроение и химико-металлургическая промышленность.

Снижение относительной электроемкости ВВП может быть достигнуто не только за счет внедрения энергосберегающих технологий, но и за счет проведения политики сдерживания тарифов на энергоносители. В отдельных источниках речь идет о тарифной паузе, предполагающей замораживание тарифов на энергоносители, в том числе на электроэнергию, до 2010 года. При отсутствии политики сдерживания тарифов средняя цена на электроэнергию может повыситься за 2011-2015 гг. в интервале от 35 до 45%, а в 2016-2020 гг. – в интервале от 15 до 25%, что выше уровня инфляции. При сдерживании тарифов можно рассчитывать только на прирост, не превышающий инфляцию.

Переход на RAB регулирование наряду с положительным влиянием, отра-

женным в матрице возможностей, является фактором, осложняющим финансово-хозяйственную деятельность: вероятен резкий рост кредитного портфеля и необходимость снижения операционных расходов, а также отсутствие доходов в виде платы за технологического присоединение потребителей.

Таблица 3. Профиль среды электросетевого предприятия

Факторы	Вероятность влияния	Влияние	Направленность влияния	Степень важности фактора
	A	B	C	D=A*B*C
1. Рост ВВП	3	3	+1	+9
2. Переход на RAB регулирование, как фактор увеличения капитализации	3	3	+1	+9
3. Рост инвестиций	3	3	+1	+9
4. Переход на RAB регулирование как фактор усложнения финансовой ситуации	3	3	-1	-9
5. Политика сдерживания тарифов	3	3	-1	-9
6. Рост энергосбережения и снижение электроемкости производства	3	3	-1	-9
7. Изменение отраслевой структуры в пользу энергоемких отраслей	3	2	+1	+6
8. Создание новых региональных центров экономического развития в Поволжье	2	2	+1	+4
9. Высокая вероятность развития по инновационному сценарию Приволжского федерального округа	2	2	+1	+4
10. Рост реальных денежных доходов населения и увеличение доли среднего класса	2	2	+1	+2
11. Ориентирование бюджетной политики на социальную и научно-техническую сферы	3	1	+1	+3
12. Рост объемов жилищного строительства	2	1	+1	+2
13. Снижение фактического уровня инфляции и его соответствие официальному прогнозу	1	2	+1	+2
14. Изменение денежно-кредитной политики	1	1	+1	+1
Изменение профиля среды				+24

В целом изменение профиля среды имеет положительную величину, то есть влияние факторов возможностей более сильное, чем факторов угроз.

Список использованных источников:

1. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг. – М. : Вильямс, 2003. – 1200 с.
2. Белова Е.Л. Стратегическое планирование как элемент стратегического управленческого учета / Е.Л. Белова // Налоговое планирование. – 2009. – № 4.
3. Селиванов А.И. Развитие теоретических основ стратегического анализа и практика стратегического управления и бюджетного планирования в МВД России / А.И. Селиванов // Безопасность бизнеса. – 2009. – № 3.

Матев Н.А.

Дальневосточный федеральный университет,

г. Владивосток, Российская Федерация

МНОГОМЕРНЫЕ МЕТОДЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Социально-экономические явления зависят от большого количества факторов. Как правило, каждый фактор в отдельности не определяет изучаемое явление во всей полноте. Только комплекс факторов в их взаимосвязи может дать более или менее полное представление о характере изучаемого явления [1].

С помощью факторного и корреляционно-регрессионного анализов построим эконометрическую модель, отражающую взаимосвязь основных показателей рынка труда.

В качестве результативного показателя было решено взять численность безработных в Приморском крае. В данной работе для определения многофакторной модели, характеризующей безработицу (тыс. чел.) – Y подобраны следующие факторы, которые оказывают наиболее существенное влияние на ее уровень: X_1 – численность постоянного населения, (тыс. чел.); X_2 – уровень занятости, (%); X_3 – удельный вес безработных выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в общей численности безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях, (%); X_4 – естественный прирост в расчете на 1000 населения, (‰); X_5 – ожидаемая продолжительность жизни при рождении, (лет); X_6 – миграционный прирост

населения, (чел.); X_7 – доля занятых в экономике, имеющих высшее профессиональное образование, (%); X_8 – заявленная организациями потребность в работниках, (чел.); X_9 – реальная среднемесячная начисленная заработная плата, (%); X_{10} – среднедушевые денежные доходы, (руб.); X_{11} – реальные денежные доходы, (% к предыдущему году); X_{12} – численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, (% к общей численности населения); X_{13} – количество средних и крупных предприятий и организация, (ед.); X_{14} – величина прожиточного минимума на душу населения, (руб.).

Прежде всего, определим, какие из перечисленных факторов X_1 - X_{14} влияют на результативный признак Y . С помощью ППП Statistica построим матрицу парных коэффициентов корреляции (КК). Проанализировав значения парных коэффициентов корреляции можно сделать вывод о достаточно тесной связи результирующего показателя с факторными (все КК больше 0,6). Однако показатели X_1 - X_{14} также сильно коррелируют между собой. Следовательно, при составлении уравнения множественной линейной регрессии мы можем столкнуться с эффектом мультиколлениарности. Поэтому логично построить эти же модели не на самих факторах, а на главных компонентах.

Метод главных компонент позволяет учитывать эффект существенной многомерности данных, дает возможность объяснения многомерных структур. Главные компоненты не коррелированы между собой и упорядочены по величине их дисперсий, причем первая главная компонента имеет наибольшую дисперсию, а последняя – наименьшую. Метод главных компонент основан на составлении линейной комбинации собственных векторов, которые определяются из характеристики уравнения ковариационной матрицы [4].

В результате проведенного анализа на основании матрицы собственных значений осуществлен переход от 14 исходных показателей к четырем главным компонентам (табл. 1).

Вклад первых двух главных компонент в суммарную дисперсию признаков обеспечивают уровень информативности 87,11%. На первую главную ком-

поненту (ГК1) приходится 76,69% дисперсии, на вторую (ГК2) – 10,42%. Этого достаточно для того, чтобы при дальнейшем анализе не учитывать ГК3 и ГК4.

Таблица 1. Результаты факторного анализа

Номер главной компоненты	Собственные значения	Процент дисперсии	Накопленные собственные значения	Накопленный процент дисперсии
1	10,74	76,69	10,74	76,69
2	1,46	10,42	12,20	87,11
3	1,16	8,30	13,36	95,42
4	0,64	4,58	14,00	100,00

Произведем классификацию показателей по составляющим уровня экономической активности, указывая наибольшие значения факторных нагрузок, характеризующих тесноту и направление связи между главными компонентами и факторами. Знак факторных нагрузок говорит о направлении связи (табл. 2).

Таблица 2. Факторные нагрузки первой и второй главных компонент

Фактор	ГК1	ГК2
Y	0,7172	-0,5743
X1	-0,9744	0,0871
X2	-0,5048	0,6962
X3	-0,2763	-0,6743
X4	0,9643	-0,0061
X5	0,9648	0,0732
X6	0,8634	-0,3662
X7	0,8556	-0,2527
X8	0,9647	-0,0831
X9	-0,8031	-0,4417
X10	0,9987	0,0066
X11	-0,9250	0,3077
X12	-0,8944	-0,0943
X13	-0,9457	0,0179
X14	0,9976	-0,0493

На первую ГК по большей степени оказывают влияние факторы, характеризующие социально-демографические стороны: численность постоянного населения, миграционный прирост, естественный прирост, ожидаемая продолжительность жизни, величина прожиточного минимума. Также в первую главную

компоненту вошли следующие элементы экономики: реальные денежные доходы, заявленная потребность в работниках, количество крупных и средних предприятий, среднедушевые денежные доходы, реальная среднемесячная заработная плата и доля занятых в экономике, имеющих высшее профессиональное образование.

Со второй ГК тесно коррелируют социально-демографические показатели, характеризующие состояние рынка труда: уровень занятости и удельный вес безработных выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости.

Таким образом, перейдя от 14 исходных тесно связанных между собой показателей к двум, независимым друг от друга главным компонентам, построим уравнение регрессии, характеризующее взаимосвязь между количеством безработных в Приморском крае и главными компонентами.

Уравнение регрессии на главных компонентах строится по алгоритму пошагового регрессионного анализа, где в качестве аргументов используются главные компоненты. Проведем регрессионный анализ с помощью ППП Statistica.

Получим таблицу результатов (табл. 3), в которой отражены стандартизованные коэффициенты первых двух главных компонент.

Таблица 3. Результаты регрессионного анализа

Переменная	Коэффициент регрессии	t-статистика Стьюдента
Св.член	87,96	22,56
ГК1	2,16	3,62
ГК2	5,45	4,51

Табличное значение t-критерия Стьюдента при уровне значимости 0,05 равно 2,78. Из табл. 3 видно, что все расчетные значения t-статистика Стьюдента по модулю больше табличного t-критерия Стьюдента, что говорит о значимости параметров уравнения. Тогда уравнение регрессии примет вид (1):

$$Y = 87,96 + 2,1f_1 + 5 / 45f_2 \quad (1)$$

где f_1 – первая главная компонента,

f_2 – вторая главная компонента.

Для оценки значимости уравнения регрессии используем F-критерий Фишера. Наблюдаемое значение, равное 20,46, теоретическое – 19,0, следовательно, уравнение регрессии в целом значимо.

Для более полной уверенности в удовлетворительном качестве модели регрессии проверим ее значимость с помощью средней ошибки аппроксимации, величина которой не должна превышать 8-10%.

Средняя ошибка аппроксимации равна 5,84%, т.е. среднее отклонение расчетных данных от фактических не превышает допустимой величины.

Таким образом, было построено уравнение регрессии на главных компонентах. Коэффициенты и уравнение в целом оказались значимы, модель множественной регрессии адекватна для моделирования численности безработного населения в Приморском крае.

С помощью проведенных факторного и корреляционно-регрессионного анализов можно наглядно проследить зависимость одного из важнейшего показателя, характеризующего рынок труда, численности безработных от различных социально-экономических факторов. Путем воздействия на те или иные показатели рынка труда можно разработать механизмы для регулирования численности безработных в крае посредством воздействия на факторы, оказывающих на нее влияние.

Список использованных источников:

1. Боровиков В. STATISTICA. Искусство анализа данных на компьютере: для профессионалов / В. Боровиков. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 688 с.
2. Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление / В.Н. Князев, В.В. Лукин, В.Г. Самоделов, А.К. Дедков. – М. : АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2009. – 320 с.
3. Социально-трудовые исследования. Вып. XXII / ред. кол.: Л.Н. Андрукович, В.Т. Веденеева, М.А. Морозова, Е.С Садовая, В.А. Сауткина, М.Г. Хохлова. – М. : ИМЭМО РАН, 2009. – 182 с.
4. Сошникова Л.А. Многомерный статистический анализ : практикум / Л.А. Сошникова, В.Н. Тамашевич, Л.А. Махнач. – Мн. : БГЭУ, 2004. – 162 с.
5. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gks.ru>

Невірковець А.П.

*Національний університет водного господарства та природокористування,
Україна*

**МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІЖРАЙОННИХ УПРАВЛІНЬ
ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА
НА ОСНОВІ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ**

В сучасних умовах розвитку національної економіки використання людських ресурсів потребує нових підходів. Роботодавці повинні йти назустріч працівникам та дозволити їм організувати своє життя таким чином, щоб ті із задоволенням працювали на організацію. Однією із найбільш ефективних моделей реалізації професійних здібностей особистості при одночасному задоволенні потреб працівника за межами підприємства є гнучкий режим робочого часу, який передбачає для окремих працівників чи колективів підрозділів саморегулювання початку та закінчення робочого дня за умови відпрацювання денної, тижневої чи місячної норми робочого часу. Хоча, на відміну від країн Європи чи США, застосування такого режиму роботи в Україні ще не надто поширене, гнучкий графік роботи має низку переваг: основний акцент ставиться на результаті праці, а не на відпрацьованих годинах; робочі відносини між працівником та керівником будуються на довірі; організація, що застосовує гнучкий графік має більше переваг на ринку праці і може найняти кваліфікованіших працівників.

Аналіз посадових інструкцій та професійно-кваліфікаційних характеристик працівників міжрайонних управлінь водного господарства (МУВГ), основна діяльність яких спрямована на організацію впровадження державної політики з питань розвитку водного господарства та меліорації земель, свідчить про можливість запровадження такого режиму роботи в цих організаціях. Так, на сьогодні, у Колективному договорі Рівненського МУВГ передбачено жорст-

кий режим праці з фіксуванням початку роботи о 8:00, перерви на обід з 13:00 до 13:45 та закінчення роботи – о 17:00 (в п'ятницю – о 15:45). Надання робочому часу певної гнучкості дозволить підвищити мотивованість персоналу до ефективної праці за рахунок отримання можливості вільніше планувати свій робочий день, враховуючи змогу добирання до місця роботи, виконання родинних та інших соціальних обов'язків за межами підприємства, біоритми організму та стан здоров'я, завантаженість роботою в конкретний день. На першому етапі варто запровадити гнучкі графіки роботи для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. В такому випадку у МУВГ доцільно встановити межі найбільш раннього приходу на роботу о 7:00 та найпізніше її завершення о 20:00. Встановлюючи фіксований час (час обов'язкової присутності працівника на робочому місці – так зване «ядро» робочого часу), необхідно враховувати зв'язки між функціями, що виконуються різними працівниками (табл. 1).

Оскільки законодавством України такий режим чітко не регулюється, роботодавець спільно з трудовим колективом повинен встановлювати час обов'язкової присутності працівників на робочому місці з подальшим фіксуванням у Колективному договорі. При чому, роботодавець, відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП, повинен попередити працівників про новий режим роботи не пізніше ніж за два місяці до його впровадження [1]. Також необхідно враховувати, що не виключені випадки, коли протягом дня працівник вирішує особисті питання, а потім змушений працювати вночі. Тому необхідно визначити, чи підходить застосування гнучкого режиму для конкретного співробітника [2]. Для контролю доцільно призначити людину, яка б фіксувала час приходу на робоче місце працівників, для яких встановлено гнучкий режим роботи (наприклад вахтер, контролер). Якщо гнучкий графік не виправдає сподівань, можна повернутись до жорсткого режиму.

Таблиця 1. Приклади розподілу функцій окремих категорій персоналу

Посада	Фіксований час	Приклади функцій, що виконуватимуться	
		під час гнучкої частини робочого часу	під час фіксованої частини робочого часу
Головний бухгалтер	з 11:00 до 13:00 та з 14:00 до 16:00	Організація бухгалтерського обліку; оформлення документів	Розподіл обов'язків працівників відділу; забезпечення нарахування платежів до бюджету
Головний економіст	з 10:00 до 13:00 та з 14:00 до 16:00	Організація статистичного обліку за показниками, що відносяться до компетенції відділу; проведення економічного аналізу	Керівництво роботою з економічного планування; контроль за структурними підрозділами та видача завдань
Головний механік	з 9:00 до 12:00 та з 15:00 до 16:00	Розроблення планів випробувань та ремонтів устаткування; підготовка технічних завдань з впровадження засобів механізації	Контроль за дотриманням правил технічної експлуатації; забезпечення розробки заходів щодо розміщення замовлень на ремонт
Економіст I категорії	з 9:00 до 12:00 та з 14:00 до 16:00	Вивчення ефективності використання діючих форм і систем зарплати; розробка положення про преміювання	Сприяння ефективності форм організації і стимулювання, атестації і раціоналізації робочих місць
Інженер з підготовки кадрів I категорії	з 10:00 до 12:00 та з 14:00 до 16:00	Ведення та зберігання особових карт і трудових книжок; складання звітності про роботу з кадрами	Здійснення контролю за станом трудової дисципліни; організація лекцій для підвищення рівня знань
Провідний інженер з використання водних ресурсів	з 9:00 до 12:00 та з 15:00 до 16:00	Надання звітів про використання води; систематизація вхідної кореспонденції	Контроль за роботою із задачі необхідної інформації дільницями
Провідний інженер з організації експлуатації та ремонту	з 9:00 до 12:00 та з 15:00 до 16:00	Складання графіків планово-попереджувальних робіт; підготовка проектів наказів в управлінні	Розробка та забезпечення проектними документами на проведення ремонтів; надання технічних умов на розміщення споруд
Провідний інженер з охорони праці	з 10:00 до 13:00 та з 15:00 до 16:00	Розповсюдження передового досвіду роботи зі створення здорових і безпечних умов праці на виробництві	Організація системи охорони праці; розробка з іншими службами заходів з попередження нещасних випадків на виробництві

При позитивних наслідках запровадження такої форми організації праці, доцільним буде її використання і для інших працівників в організації, а також подальше запровадження гнучкого робочого тижня та місяця.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII зі змінами і доповненнями.
2. Личные деньги. Плюсы и минусы «гибкого» рабочего времени [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hrmonitor.ru/index.php?p=14&pname=news&news_id=2129

К.е.н. Ніколайчук М.В.

Хмельницький національний університет, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВЛАСНОСТІ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Становлення людського капіталу визначає механізми конкуренції на етапі формування інформаційного суспільства та становлення економіки знань. Закріплення ефектів від розвитку людського капіталу стає можливим лише за умов юридичного захисту прав власності на результати його експлуатації.

Проблема закріплення інтелектуальної власності полягає у закріпленні якісних характеристик людського капіталу в ході відчуження активу від його носія, зокрема в межах проблем організації праці, та ймовірних заходів викликаних необхідністю підвищення ефективності застосування та нагромадження людського капіталу.

За зміни суспільних формацій, що відстежуються на сучасному етапі розвитку України, ключові відмінності фіксуються у домінантних факторах відтворення матеріальних благ, і закріпленні ключової ролі людини як носія вмінь, знань, досвіду та фізіологічних можливостей – людського капіталу.

Раціональність трансформаційних процесів визначається здатністю наявної нормативно-правової бази закріпити відносини правовласності, і поодальшою трансформацією приватної власності та дезінтеграцією її функцій. Системоутворююча роль останніх визначає:

- спосіб поєднання та конвертації людського капіталу, факторів та засобів виробництва;

- соціальну структуру спільноти, інституційну систему, економічний та господарський механізм;

- особливості розподілу людського капіталу, сформованих ним ефектів та вироблених продуктів;

- цілі діяльності, зміст та механізм управління економічними процесами.

В ході розгляду економічної та юридичної площин власності, слід конста-

тувати важливість закріплення та формалізації комплексу господарських відносин з приводу присвоєння засобів виробництва та способів поєднання людського капіталу з засобами виробництва.

Принципове питання стосується відмінних рис між реалізацією людського капіталу як особистого чи бізнесового ресурсу та індустріальними ресурсами і продуктами. Попри схожість та переконання серед науковців доцільності застосування до людського капіталу, аналогічно як до будь-якого іншого ресурсу процедури купівлі-продажу, в ході якої відбувається перехід права власності, відмінності в експлуатації ресурсів інформаційного суспільства та економіки знань відмічені вже на етапі зародження першої. Наприклад, звертає на себе увагу право власності на інформаційні ресурси. Їх специфіку визначає споживче використання інформації як продукту. На відміну від продуктів індустріального періоду, інформація при реалізації не відчужується від власника. Власник лише відмовляється від монопольного використання основних продуктів інформаційного суспільства. Разом з тим, у нього існує можливість повторного продажу того ж продукту, за якого не відбувається відчуження капіталу від його носія.

Попередньо слід передбачити дезінтеграцію та відсутність відчуження людського капіталу на етапі формування економіки знань, де проявляється формаційна функція – вплив юридично внормованих форм власності на розвиток суспільних формацій, економічного механізму, господарського механізму суб'єктів господарювання та відтворення знань, вмінь і міжособистих відносин людини. Ключовим моментом в аналізованому питанні слід вважати купівлю-продаж – перехід права власності на людський капітал, що відбувається через його привласнення і відчуження.

Найскладнішими у відносинах власності є взаємодія на основі привласнення, яке розглядається в якості економічного процесу, способу перетворення предметів, явищ природи і суспільних відносин, їх корисних властивостей та ефектів використання та відчуження, що розглядається в якості процесу перетворення діяльності та здібностей людини на самостійну силу, уречевлення

результатів праці з перетворенням власності суб'єкта на об'єкт економічних відносин [1, с. 72].

На основі приведених акцентів слід пам'ятати, що основоположним елементом соціально-економічного та господарського застосування права власності на людський капітал виступає привласнення, що здійснюється на основі відносин володіння, розпорядження та користування.

Традиційно категорія володіння визначає приналежність предмета чи об'єкта власності суб'єкту соціально-економічних чи господарських відносин. Суб'єкт володіння може розпоряджатись об'єктом самостійно, що на практиці на рівні особи спостерігається в роботі фрілансерів, а на рівні суб'єкта господарювання – використанні знань працівників отриманих в ході перепідготовки за рахунок, чи на базі суб'єкта господарювання. Поряд з власним, суб'єкт володіння може передати право на розпорядження іншому суб'єкту соціально-економічних чи господарських відносин, що реалізується в праві прийняття управлінських рішень з застосування і реалізації об'єкта [1, с. 86]. Користування реалізується у власному чи делегованому праві використання властивостей об'єкта та отриманих за його допомогою благ. В даному випадку об'єкт ототожнюється з людським капіталом, суб'єктом володіння виступає особа – носій людського капіталу, розпорядником та користувачем може бути як носій, так і суб'єкти господарських відносин.

Держава, як суб'єкт формування, відтворення та використання виступає учасником процесу. Разом з тим, переходу права власності для держави не відбувається, через що будучи джерелом нормативно-правової база управління людським капіталом вона не вступає у відносини привласнення / відчуження. І не вступаючи у вказані відносини користується властивостями людського капіталу, серед яких формування на основі мультиплікативних ефектів масштабів економіки, забезпечення та відтворення конкурентних переваг в ході боротьби на світових інвестиційних та інноваційних ринках.

З рештою, слід констатувати, що еволюціонували не лише правові відносини засновані на основних формах власності, а й похідні від них економічні ін-

струменти. Останні очевидно і відображають всю складність управління людським капіталом, його формування, відтворення та використання за розвитку інформаційного суспільства та зародження економіки знань.

Людський капітал, на відміну від більшості господарських факторів має складну процедуру застосування, як з точки зору рівнів управління, так і з точки зору ефектоутворюючого механізму.

В межах існуючої практики рівні формування віддачі людського капіталу діляться на традиційну працю за наймом, що передбачає укладання трудової угоди, договору найму контракту, в межах яких наявний людський потенціал особи реалізується в межах стратегій, планів, управлінських дій та технологічних процесів суб'єкта господарювання. Купівля-продаж людського капіталу відбувається на етапі укладання договору найму, де суб'єкт господарювання здобуває право розпорядження та використання людського потенціалу працівника. Відповідно, сучасна законодавча база формується на основі Кодексу законів про працю, законів про оплату праці, колективні договори, охорону праці тощо. Тобто суб'єкт господарювання купує право на використання людського потенціалу, частина якого в межах застосовуваних знань, вмінь та здібностей конвертується у людський капітал. В той же час, особа-носій людського капіталу отримує право на отримання ресурсів відтворення людського потенціалу.

На відміну від праці за наймом, особиста зайнятість, підприємництво та винахідництво не передбачає реалізацією людського капіталу. Останній знаходить втілення у формі трансформації в результати та продукти інтелектуальної праці, в переважній більшості здатній до тиражування в необмеженій кількості. В силу особливостей створення інтелектуальної власності необмежене тиражування без збереження права власності демотивує носія людського капіталу. Як наслідок, зникають передумови трансформації людського потенціалу в людський капітал та опосередковано формування і відтворення людського потенціалу.

На практиці, проблема недотримання прав власності чітко простежується на прикладі нарікань на піратський копірайт та ігнорування авторського права,

що традиційно висловлюється США до Китаю, РФ, України та деяких інших країн [1, с. 126-127]. Очевидно, що суми втрат від порушення авторського права з огляду на масштаби економіки США залишаються мізерною. Водночас висловлене переконання про демотиваційну роль піратського копірайту демонструє значення законодавчого забезпечення права власності для еволюції економіки знань, формування інституційної системи формування, відтворення та використання людського капіталу.

Таким чином, нагальною вимогою на сучасному етапі економічного розвитку виступає формування нормативно-правової бази, що забезпечує спрямування відносин у сфері людського капіталу в русло формування інституційної системи економіки знань, забезпечення конкурентоспроможності та ефективного перетворення людського потенціалу в капітал.

Прикладом, що широко застосовується в наявній практиці переходу права власності на результати інтелектуальної праці слід вважати продаж ліцензій, що реалізується через комерційну передачу права на управління та використання інтелектуальної власності. Формою реалізації результатів застосування титулів промислової власності, серед яких: людського капіталу в таких випадках виступає продаж патентів на винаходи, свідоцтв на корисні моделі, патентів на промислові зв'язки, свідоцтв на товарні знаки; ноу-хау: комерційних, технологічних, технічних, фінансових, організаційних, біотехнологічних; авторських прав: на наукові публікації, мистецькі твори, зразки, програмне забезпечення [2, с. 34].

Носій людського капіталу в результаті застосування приведеної нормативно-правової бази отримує інвестиційні ресурси формування та фінансові ресурси відтворення людського потенціалу, у формі паушального платежу та роялті.

Список використаних джерел:

1. Суханов Е.А. Право собственности и другие вещественные права в России / У. Маттеи, Е.А. Суханов // Основні положення права власності. – М. : Юристь, 2002. – 384 с.
2. Галіахметов І. Концептуальні положення про підприємство в умовах розвитку цивільного права / І. Галіахметов // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 9. – С. 32–36.

К.е.н. Родіонов О.В., Поліщук Д.В.

Луганський національний аграрний університет, Україна

ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ В США

На думку більшості експертів, найбільший розвиток система внутрішньо-університетського управління якістю отримала в США. Це пов'язано, по-перше, з тим, що в США система освіти відрізняється тісним зв'язком з крупними корпораціями і малими фірмами, частина яких породжена самою вищою школою. Тому, більше половини ВНЗ у США є приватними корпораціями, відповідальність за які покладена на ради опікунів. По-друге, сама система вищої освіти в США є найбільш децентралізованою [1-3].

Акредитація у вищій школі США є колегіальним процесом аналізу і експертної оцінки для підвищення якості освіти і полягає в оформленні публічної звітності про функціонування ВНЗ загалом і його окремих навчальних програм, зокрема. Цей процес оцінки якості здійснюється на періодичній основі, як правило, кожні 3-10 років. Оцінка здійснюється за показниками якості вищої освіти на рівні окремих ВНЗ та включає у себе три основні напрямки діяльності:

- самостійна робота в межах ВНЗ або його освітніх програм з використанням стандартів або критеріїв акредитації організації;
- експертна оцінка ВНЗ або окремих навчальних програм для збору інформації в межах критеріїв оцінки якості;
- рішення або постанова про акредитацію ВНЗ, яке може мати наступний вигляд: акредитація, акредитація з умовами або відсутність акредитації ВНЗ або програми.

В системі вищої освіти США, регулювання процесів у сфері якості здійснюється в межах двох незалежних систем (Рада з акредитації у сфері вищої освіти (CHEA, англ. Council for Higher Education Accreditation), та Департамент освіти в США (USDE, англ. U.S. Department of Education), кожна з яких

відповідає за формування мережі акредитаційних організацій, які у свою чергу здійснюють оцінку якості функціонування ВНЗ та окремих навчальних програм. Акредитаційні організації можуть бути визнані в межах однієї чи обох з вищенаведених систем управління якістю вищої освіти.

Слід відмітити, що акредитаційній організації, з метою отримання визнання з боку CHEA повинні відповідати певним стандартам прийнятності [2]. Акредитаційні організації повинні пройти незалежне оцінювання для отримання можливості оцінювати якість освітніх програм та ВНЗ в межах системи CHEA. У свою чергу, акредитація в межах системи USDE здійснюється для досягнення відповідності усталеній практиці отримання державного фінансування навчання студентів та участі у федеральних програмах. Деякі акредитаційні організації не можуть бути визнаними USDE, так як вони не надають доступу до федерального фінансування. З цією метою, деякі організації не здійснюють вибору USDE у якості системи оцінки якості. Головним є те, що системи управління якістю CHEA та USDE базуються на визначені у якості ключових, різних сукупностей факторів. Тому, споживачі освітніх послуг в США не здійснюють висновки про якість окремих освітніх програм виключно на основі наявності статусу акредитованого ВНЗ в межах CHEA або USDE. Прийняття рішення про вибір ВНЗ, окрім наявності сертифікаційних свідоцтв, здійснюється на основі інформації про нього, якісних характеристики освітніх програм та оцінок незалежних експертів.

Основою американської системи саморегуляції є прагнення поліпшити систему освіти шляхом управління якістю, що проводиться на рівні всього навчального закладу. Існують декілька способів такого управління якістю. По-перше, управління якістю через акредитацію навчального закладу по регіонах (яких в США шість – Західний, Центральний, Північний, Південний, Північно-східний, Південно-східний) спеціальними організаціями, що володіють чітко сформульованими стандартами і вимогами до періодичної самооцінки і оцінки з боку зовнішніх спостерігачів. По-друге, управління якістю через спеціалізо-

вану, побудовану на оцінці професійного рівня акредитацію освітніх програм, яка функціонує так само, як і відповідне управління, якістю цих програм усе-редині навчального закладу, проте організовується професійним союзом. По-третє, управління якістю освітніх програм, повністю організоване самим університетом і націлене на поліпшення його діяльності, на можливість перерозподілу ресурсів і освітніх пріоритетів.

Такі акредитації за американськими правилами, на підставі внутрішньо-університетської самооцінки, сприяють підвищенню якісного рівня діяльності навчальних закладів. Вони стимулюють проведення різноманітних заходів щодо модернізації змісту освітніх програм, активізації освітнього процесу, широкому використуванню новітніх технічних засобів навчання.

Крім того, слід зазначити, що важливу роль в США в процесі акредитації програм і спеціальностей вищих навчальних закладів відіграють професійні громадські асоціації (медиків, юристів, інженерів і т.п.). Ці асоціації мають спеціальні Комісії по вищій освіті, які і проводять процедуру акредитації університетів, що знаходяться на території регіону, вважаючи однією з своїх головних задач підтримку високого престижу своєї професії і компетенції її представників, ці асоціації дуже суворо оцінюють і порівнюють результати діяльності ВНЗ [4].

Список використаних джерел:

1. Красовська О.Ю. Рейтинги вищих навчальних закладів як інструмент оцінки міжнародної конкурентоспроможності національних освітніх систем / О.Ю. Красовська // Бюлетень Міжнародного нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1(3). – Т.2. – С. 161–170.
2. Коротков Э. Система комплексной оценки качества образования специалиста / Э. Коротков // Высшее образование в России. – 1995. – № 2. – С. 72-78.
3. Сагинова О.В. Маркетинг образовательных услуг / О.В. Сагинова // Маркетинг в России и за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 21–19.
4. Филиппов В.М. Сравнительный анализ систем управления в вузах, организации и экономики образования / В.М. Филиппов // Университетское управление. – 1998. – № 1. – С. 7–9.

Филиппова Н.В.

Севастопольский национальный технический университет, Украина

**КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ
ПОНЯТИЙ «ПЕРСОНАЛ» И «КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ»
С ВЫДЕЛЕНИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ**

Формирование и функционирование трудовых ресурсов то ли на уровне общества, то ли на уровне предприятия порождает разнообразные проблемы как теоретического, так и практического плана. И, прежде всего, это проблема определения содержания различных экономических категорий, отражающих трудовые ресурсы на уровне конкретного предприятия. В частности, в настоящее время сохраняется проблема определения соотношения содержания таких категорий, как «персонал предприятия» и «кадры предприятия».

Авторов, которые проводили исследования в сфере управления персоналом, можно разделить на несколько условных групп.

Первая группа – это авторы, которые в своих трудах используют исключительно категорию «персонал». Для начала стоит обратиться к трактовке понятия «персонал» в энциклопедиях и словарях. В Большом экономическом словаре под редакцией Борисова А.Б. приведено следующее содержание понятия «персонал». Персонал – это личный состав учреждения, предприятия, фирмы или часть этого состава, выделенная по признаку характера выполняемой работы [1].

Группа авторов Виноградский М.Д., Виноградская А.М., Шканова О.М. в учебнике «Управление персоналом» определяют персонал как совокупность человеческих ресурсов, которые имеет организация.

Автор Воронкова В. Г. указывает на то, что персонал – это личный состав организации, который работает по найму и имеет некоторые признаки. Характерной чертой персонала является наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем. Как правило, эти взаимоотношения оформлены трудовым договором (контрактом), хотя и не исключен вариант отсутствия юридического оформления найма [3].

Есть авторы, которые в своих работах используют понятие «кадры предприятия». Так, группа авторов Кротова Н.В., Клеппер Е.В. отождествляют понятия «персонал организации» и «кадры организации». Персонал организации (или ее кадровый состав) включает всю совокупность наемных работников данного предприятия, выполняющих определенные задачи. Они состоят с организацией как с юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором по найму. В условиях рыночной экономики в такие отношения могут включаться собственники и совладельцы организации. В этих случаях их тоже рассматривают как часть персонала [7].

Некоторые авторы, наоборот, в своих работах отождествляют категории «персонал предприятия» и «кадры предприятия». Так, например, Гетьман О.О., Шаповал В.Н. дают следующее определение понятию «персонал», при этом отождествляя его с понятиями «кадры» и «трудовой коллектив». Персонал предприятия (трудовой коллектив, кадры) – это совокупность работников, которые входят в его состав. Яркина Т.В. предлагает называть персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) – совокупностью работников, входящих в его списочный состав [8].

Профессор Шегда А.В. указывает на то, что понятия «персонал», «кадры», «трудовой коллектив» стоит считать синонимами. Персонал – это основной штатный состав работников предприятия (организации), которые владеют необходимой квалификацией и выполняют разнообразные производственно – хозяйственные функции [9]. О тождественности понятий «кадры» и «персонал» говорит и Маслов Е.В.

Однако есть авторы, которые четко разграничивают указанные категории.

К примеру, Цыпкин Ю.А. разграничивает указанные понятия. Кадры – это основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия той или иной отрасли деятельности; все постоянные работники. Персонал – личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам [10].

Различает категории «персонал» и «кадры» и Слинков В.Н. Кадры – это

основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав. Персонал – весь состав коллектива предприятия, включающий технический, обслуживающий.

Целесообразно проводить отличия между понятиями «кадры предприятия» и «персонал предприятия». К категории «кадры» стоит относить работников, которые входят в основной состав предприятия и имеют соответствующий уровень квалификации. К этой же категории стоит относить и собственников, которые получают заработную плату от предприятия.

Категория же «персонал предприятия» более емкая. Так, к персоналу предприятия рекомендуется относить и лиц, которые на какое-то время прервали работу по различным причинам, но при этом числятся в данной организации (болезнь, отпуск, отпуск по уходу за ребенком и т.д.). Причем процедура ротации (перевод сотрудника с одной должности на другую) никак не влияет на численный состав персонала той или иной организации. То есть персонал – это численный состав абсолютно всех сотрудников конкретного предприятия.

Список использованных источников:

1. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2001. – 895 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2009 – 502 с.
3. Воронкова В.Г. Кадровый менеджмент : навч. посіб. / В.Г. Воронкова. – К.: Професіонал, 2004 – 192 с.
4. Шекин Г. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособ. / Г. Шекин. – К. : МАУП, 2002 – 832 с.
5. Лукьянихін В.О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.О. Лукьянихін. – Суми : Університетська книга, 2004 – 592 с.
6. Бондар Н.Н. Економіка підприємства : навч. посіб. / Н.Н. Бондар. – 2-ге вид., доп. – К. : А.С.К., 2005. – 400 с.
7. Кротова Н.В. Управление персоналом : учебник / Н.В. Кротова, Е.В. Креппер. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 320 с.
8. Гетьман О.О. Економіка підприємства : навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.Н. Шаповал. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 488 с.
9. Шегда А.В. Економіка підприємства : підручник / за ред. А.В. Шегда. – К.: Знання, 2006. – 614 с.
10. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом : учеб. пособ. / Ю.А. Цыпкин. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2001. – 446 с.

Фомина К.А.

Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза,

Республика Казахстан

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КАЗАХСТАНЕ

Одним из приоритетных направлений в социально-экономическом развитии республики является повышение уровня жизни населения, содействие развитию «человеческого капитала». По уровню развития Республика Казахстан в настоящее время занимает промежуточное положение между развитыми и развивающимися странами [1].

Реформы, осуществленные в Республике Казахстан за годы независимого развития, привели к формированию принципиально нового общественно-политического строя, основной целью которого выступает построение в Республике Казахстан социально-ориентированной рыночной экономики.

Подобные радикальные изменения, произошедшие в обществе, объективно обуславливают необходимость реформации трудовых отношений, адекватно соответствующих сложившейся ситуации. Традиционно термин «трудовые отношения» применяется для отражения взаимоотношений между работодателем и работником, возникающих на рабочем месте [2]. В экономической науке постсоветских государств нет общепризнанного определения данного термина, а опубликованные определения сильно различаются. В Трудовом кодексе РК трудовые отношения определены как «отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами» [3].

В экономической литературе присутствует широкий спектр определения термина «трудовые отношения». При этом большинство российских исследователей чаще использует термин «социально-трудовые отношения». Это во многом связано с тем, что трудовые отношения понимаются несколько шире,

чем отношения, складывающиеся на рынке труда или в процессе труда: они включают и важные социальные аспекты, в том числе систему социальной защиты. Другие исследователи к определяющим характеристикам социально-трудовых отношений относят широкий спектр проблем, включающих воспроизводство трудового потенциала работника, его продуктивную занятость, условия труда, качество рабочей силы, использование рабочего времени, оплату труда. Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов полагают, что в сфере социально-экономических отношений доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, трудовой этики. По их мнению, на практике трудовые отношения (отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем) редко существуют в чистом виде, без социальной составляющей, и, наоборот, социальные отношения, как правило, возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов [4].

На этапе формирования рыночных отношений в Казахстане в развитии трудовых отношений произошел ряд кардинальных перемен, определяемых природой рыночных отношений и характером их развития. Государство, позиционируя себя либералом в развитии рынка, в значительной мере ушло от регулирования социально-трудовых отношений за пределами бюджетной сферы. Однако опыт развития рыночных отношений показал, что рынок не в состоянии обеспечить социальную ориентацию и работает нередко против интересов наемных работников. В этой связи усиление государственного регулирования социально-трудовых отношений в перспективном периоде представляется неизбежным и целесообразным.

Современное и перспективное регулирование трудовых отношений в СА-мом общем виде предполагает решение двух задач: способствовать гибкости трудовых отношений и занятости и обеспечивать накопление человеческого капитала, адекватную защиту занятых от рисков на рынке труда. Для Казахстана перспективным является использование Европейской концепции гибкости и гарантий на рынке труда, которая предусматривает создание базовой сис-

темы социальной защиты, способной делать более гибкими как компании, так и работников, которые не впадают снова в бедность, оказавшись без работы или будучи занятыми неполный рабочий день. Реализуется данная Концепция через активное использование механизмов социального партнерства и социального диалога [5].

Принцип социального партнерства направлен на согласование различных социально-групповых интересов и регулирование конфликтов между ними цивилизованным путем с помощью совершенствования деятельности институтов социального партнерства, развития практики социального диалога и разработки механизмов и процедур согласования и регулирования интересов, приемлемых для социальных партнеров.

В Казахстане институт социального партнерства существует более десяти лет, принят Закон «О социальном партнерстве» и ратифицированы основополагающие конвенции МОТ. На республиканском, региональном и отраслевом уровнях действуют трехсторонние комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Однако действует институт социального партнерства пока достаточно формально. В этой связи с целью модернизации трудовых отношений необходимо использовать институт социального партнерства и развитие социального диалога.

В Казахстане законодательному обеспечению развития и реформирования трудовых отношений уделяется значительное внимание. В 2007 г. был разработан и принят новый Трудовой кодекс, в 2009 г. в него был внесен ряд дополнений и корректировок. В 2007 г. также была разработана и принята Концепция миграционной политики Республики Казахстан на 2007-2015 годы для регулирования трудовой миграции, которая оказывает существенное влияние на рынок труда в Казахстане.

Однако ситуация в экономике и на рынке труда в связи с кризисом требует дополнительного пересмотра ряда положений трудового законодательства. В этой связи необходимо дальнейшее реформирование трудового законодательства, которое является механизмом регулирования трудовых отношений.

Дальнейшая реформа трудового законодательства должна быть направлена на содействие:

- увеличению гибкости трудовых отношений, их адаптивности к изменениям экономической конъюнктуры;
- повышению территориальной, отраслевой и профессиональной мобильности рабочей силы;
- общему снижению социальной напряженности, переводу трудовых конфликтов в правовое русло коллективных трудовых споров [6].

Учитывая вышеизложенное, следует признать, что система регулирования трудовых отношений в Казахстане в основном выстроена, однако далека от совершенства и нуждается в реформировании. Трудовые отношения в Казахстане на этапе рыночной экономики и, в особенности на этапе финансового кризиса, характеризуются недостаточным регулированием. В этой связи необходима реализация принципа социальной ориентации в государственном регулировании трудовых отношений и занятости, который будучи закрепленным в законодательных и нормативных документах, может и, несомненно, должен применяться на всех уровнях регулирования (компания, регион, сектор экономики), обеспечивая социальную защищенность работников и рост их благосостояния.

Список использованных источников:

1. Сихимбаева Д.Р. Пути использования природной ренты в решении социальных проблем общества / Д.Р. Сихимбаева // Труд в Казахстане. – 2005. – № 3. – С. 12–17.
2. Притворова Т.П. Развитие социально-ориентированной рыночной экономики в Казахстане / Т.П. Притворова. – Караганда : Санат, 2001. – 276 с.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан – Алматы: Центральный Дом Бухгалтера, 2007. – 168 с.
4. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. – М. : ЭКЗАМЕН, 2002. – 736 с.
5. Можарова В. Основные принципы модернизации трудовых отношений и занятости в Казахстане / В. Можарова // Труд в Казахстане. – 2010. – № 6. – С. 2–8.
6. Берешев С. Теоретические аспекты регулирования трудовых отношений в рыночной системе / С. Берешев, А. Букенов // Труд в Казахстане. – 2009. – № 12. – С. 2–6.

К.е.н. Черкасов А.В.

Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Наприкінці ХХ століття модернізація і різні необхідні стадії технічного розвитку розглядалися як процеси створення матеріального прогресу, соціальної справедливості і загальної свободи. Первинні показники розвитку нації були сфокусовані на економічному процесі національного зростання в межах ВВП, потужності виробництва і максимальної експлуатації ресурсів. Орієнтованість лише на дані процеси у формуванні багатства нації і її громадян показала свою неспроможність: матеріальне зростання не завжди супроводжувалося соціальним прогресом і справедливістю, а багато бідних країн ставали ще біднішими. Чинник масової бідності у всьому світі привів до виникнення нових теорій розвитку, сутність яких полягає в наступних напрямках [1, с. 10]:

- розвиток глобальний, оскільки це комплексний процес розширення людського капіталу за допомогою економічних, соціальних, культурних і політичних змін, що стосується всіх країн світу;
- розвиток є взаємозалежним, але упевненість в своїх силах і самовизначення кожної нації є важливими умовами стійкої системи міжнародної кооперації;
- розвиток спрямований на задоволення потреб людини.

Оновлена теорія розвитку відвела центральне місце в цьому процесі людині з необхідністю задоволення її потреб і сформувала два взаємодіючі напрями дослідження розвитку людства: по-перше, як мобілізувати фізичні людські ресурси світу на національному і міжнародному рівнях з тим, щоб задовольнити основні потреби людства в їжі, охороні здоров'я, освіті, житлі і зайнятості; по-друге, які стійкі напрями глобального зростання і розвитку можуть щонайкраще задовольнити ширший спектр людських потреб за межами мінімуму матеріального добробуту.

При розгляді розвитку як складнішого процесу, що включає економічні, соціальні, культурні, політичні і екологічні чинники, головним показником стає задоволення потреб індивідуального громадянина країни в адекватному рівні життя [1, с. 10].

Проблеми економічного розвитку суспільства, економічного зростання завжди займали і займають центральне місце в сучасній науці і практиці. Це пояснюється тим, що економічне зростання є однією з складових економічного розвитку як країни, так і регіону, а також найважливішою метою суспільства. З початку 1970-х рр. ХХ ст. Економічна рада ООН (ЕКОСОС), систематизувавши і узагальнивши пропозиції демографів, соціологів, економістів, екологів і фахівців інших профілів, підготувала документ по стратегії подальшого розвитку людства. Одним з ключових положень цього документа є орієнтованість на якість життя у глобальному економічному розвитку. Новим вимогам розвитку цивілізації відповідає категорія якості життя, бо вона є інтегральною якісною характеристикою життя людей, яке розкриває відносно суспільств в цілому критерії його життєдіяльності, умови життєзабезпечення, а також і умови життєздатності суспільства як цілісного соціального організму [2, с. 11].

Для України, яка є індустріальною державою, практично усі основні складові якості життя (тривалість життя, досягнутий рівень освіти, середньодушовий показник ВВП) залежать від рівня розвитку саме галузей промисловості, ефективності виробництва. Високі прирости ВВП забезпечують збільшення ресурсів для фінансування людського розвитку, розвитку інфраструктури, покращання екології, вирішення загальнокультурних проблем, отже, за забезпечення конкурентоспроможності національної економіки України. Якість, рівень розвитку промисловості визначають потреби в освітній підготовці громадян. Високотехнологічні галузі вимагають тривалого навчання, оволодіння наукоємкими технологіями. Промисловість, зокрема, визначає досконалість застосовуваних технологічних процесів, рівень забруднення довкілля, а відтак впливає на якість і тривалість життя. Враховуючи викладені міркування, можна зазначити важливість не тільки самого факту забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, але й відзначити вплив характеру не лише економічного, а й соціального розвитку.

Список використаних джерел:

1. Андреева В.Н. Качество жизни как показатель развития нации: подходы и методы оценивания / В.Н. Андреева, Е.Д. Панова // Бизнесинформ. – 2009. – № 4(1). – С. 10–13.
2. Сергеева Л.Н. Анализ международного опыта определения показателя «качество жизни» / Л.Н. Сергеева, Е.А. Теряник // Бизнесинформ. – 2009. – № 6. – С. 11–17.

К.е.н. Швороб Г.М., Гавриш К.О.

Херсонський національний технічний університет, Україна

СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Трансформаційні процеси в економічній системі, складний кризовий період в Україні сприяли загостренню низки проблем, зокрема проблеми зайнятості, напруги на ринку праці, недосконалості регулювання попиту і пропозиції робочої сили з боку держави й механізмів соціального захисту звільнених працівників.

Проблемам державного регулювання і, зокрема, ринку праці приділяється значна увага, в тому числі: аналізу сутності, формам (активним, пасивним), функціям державного регулювання з точки зору практики до вирішення цих питань.

Виходячи з цього, основними задачами державного регулювання ринку праці є: розробка і реалізація економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження наявних ефективних робочих місць; сприяння реалізації права на працю і одержання трудового доходу; виявлення та розв'язання протиріч ринку праці; сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили тощо.

Система заходів щодо регулювання безробіття в Україні включає: розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості; стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили тощо [2].

Чи здійснюється проведення вищенаведених заходів та їх ефективність ми можемо побачити, аналізуючи статистичні дані щодо рівня зайнятості та безробіття населення.

За даними Держкомстату України у 2010 році чисельність зайнятого населення, у порівнянні з відповідним періодом 2009 року, збільшилась на 74,5 тис. осіб та становила 20,3 млн. осіб. Рівень зайнятості населення в середньому по Україні зріс з 64,7% до 65,6%. У I півріччі 2011 року чисельність зайнятого населення, у порівнянні з відповідним періодом 2010 року, збільшилась на 34,1 тис. осіб. Рівень зайнятості населення в середньому по Україні зріс з 65,6% до 66,2.

Рівень безробіття згідно з даними Держкомстату України протягом 2008-2009 рр. зріс на 2,5%. Проте у I півріччі 2011 року чисельність безробітних зменшилась на 58,6 тис. осіб порівняно з відповідним періодом 2010 року. Зменшення чисельності безробітних відбулося у всіх регіонах країни. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 8,8% до 8,5% економічно активного населення. Динаміка рівнів зайнятості та безробіття наведено на рис. 2.

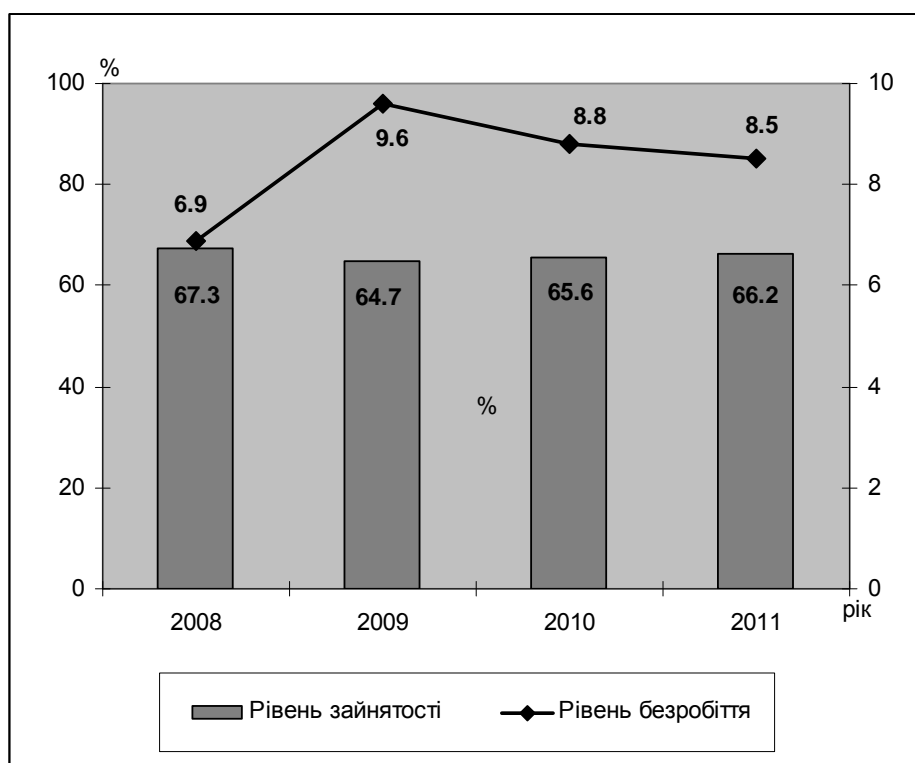


Рис. 1. Динаміка рівня зайнятості та рівня безробіття населення за 2008-2011 рр.
(складено за [4])

Поліпшенню ситуації щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття сприяло збільшення обсягів та підвищення ефективності соціальних послуг, які надаються населенню та роботодавцям державною службою зайнятості, у тому числі за допомогою новітніх інформаційних технологій (застосування системи SMS-повідомлень для підбору підходящої роботи; запровадження Інтернет-послуг для розміщення власноруч резюме шукачами роботи та вакансій роботодавцями; розміщення в школах по всій країні мережі проф.орієнтаційних терміналів, які централізовано керуються з центрального серверу тощо) [2].

В останні місяці стабілізувалася ситуація щодо кількості наявних вакансій. В цілому по Україні у січні-жовтні 2011 року у базі даних державної служби зайнятості налічувалося 1 103,1 тис. вакансій, що на 5,6% більше, ніж у відповідному періоді 2010 року. Із всіх категорій громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості, працевлаштувалися 757,7 тис. осіб (включаючи осіб, працевлаштованих за направленням служби зайнятості та самостійно), зокрема 715,0 тис. незайнятих осіб та 42,7 тис. громадян, зареєстрованих не за місцем проживання, пенсіонерів, а також осіб, які бажають змінити роботу [3].

У 2010 році було активізовано роботу щодо працевлаштування безробітних громадян шляхом надання дотацій роботодавцям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Така форма працевлаштування активно використовується перш за все для осіб, які не конкурентоздатні на ринку праці, а саме жінок з маленькими дітьми, громадян передпенсійного віку, інвалідів, а також випускників закладів без досвіду роботи.

Відновлено роботу щодо надання дотацій роботодавцям для забезпечення молоді першим робочим місцем, завдяки чому випускники вищих і професійно-технічних учбових закладів мали можливість працевлаштуватися за 57 професіями та спеціальностями.

На сьогодні затверджено проект Державної програми соціального і економічного розвитку на 2012 рік. В основу Державної програми соціального розвитку України на 2012 рік та основних напрямів розвитку на 2013 і 2014 роки

покладені ключові положення передвиборчої Програми Президента України В. Ф. Януковича «Україна – для людей», Програми економічних реформ на 2010-2014 роки.

Програма передбачає підвищення ефективності ринку праці шляхом створення нових робочих місць, підвищення якості зайнятості та якості надання державних послуг у сфері сприяння зайнятості населення, підвищити конкурентоспроможність робочої сили на світовому ринку праці шляхом сприяння підприємствам у здійсненні професійного навчання працівників протягом трудової діяльності.

На основі Державної програми урядом було сформовано прогнозний варіант кількісних та якісних критеріїв ефективності проведення даної соціальної політики (табл. 1).

Таблиця 1. Кількісні та якісні критерії ефективності соціальної політики [1]

Показники	2010	2011	2012 прогноз
Рівень зайнятості у віці 15-70 років (за методологією МОП), відсотків	58,5	58,7	59,0
Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), відсотків	8,1	8,1	7,2-7,7
Кількість зайнятих економічною діяльністю у віці 15-70 років, млн. осіб	20,3	20,4	20,7-20,5
Кількість безробітних у віці 15-70 років (за методологією МОП), млн. осіб	1,8	1,8	1,6-1,7
Продуктивність праці (у відсотках до попереднього року) відсотків	103,8	104,1	105,7

Підсумовуючи усе вищезазначене, можна стверджувати, що уряд України активно сприяє поліпшенню ситуації на ринку праці. Державна політика зайнятості передбачає розроблення програм, що зможуть забезпечити більш високий рівень зайнятого населення та відповідно зниження, що має своє відображення на статистичних показниках. Але не зважаючи на досягнення щодо покращення соціально-економічного становища на ринку праці, важливим завданням залишається раціоналізація структури зайнятості на базі поліпшення якості робочої сили, розвитку її професійної мобільності, удосконалення політики

оплати праці та створення сучасних високотехнологічних робочих місць відповідно до завдань модернізації економіки.

Список використаних джерел:

1. Державна програма економічного та соціального розвитку України на 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=41158
2. Дмитренко Г.А. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики / Г.А. Дмитренко, Н.А. Побірченко, Ю.І. Яковенко. – К., 2010. – 33 с., 54 с.
3. Економічна активність населення, зайнятість та безробіття в цілому по Україні за 2000-2010 рр. та I півріччя 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>
4. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_07u.htm

ЗМІСТ

<i>Андреева Н.В.</i> Социальный аудит как инструмент оценки социально-нравственных аспектов рыночной экономики.....	3
<i>Бурлуцький С.В.</i> Методологія формування механізму соціальних трансфертів.....	8
<i>Ганиева А.К.</i> Подходы в решении проблем социальной защиты в экономике.....	13
<i>Гладких Ю.М.</i> Трудовий потенціал та трудові ресурси як об'єкти управління.....	16
<i>Голованенко М.В.</i> Корпоративна соціальна відповідальність як фактор зниження соціальних ризиків	19
<i>Гончарова Н.В., Калініна Л.Є.</i> До питання оцінювання якості праці менеджерів на підприємствах.....	22
<i>Джур О.Е., Кузьменко А.Л.</i> Человеческий капитал – важный фактор развития высокотехнологических предприятий в новой экономике XXI века.....	25
<i>Зозулевич А.Р.</i> Перспективи молодіжного волонтерства в Україні.....	28
<i>Калініна Л.Є.</i> Розробка комплексного методу оцінювання якості праці менеджерів на підприємствах готельного бізнесу (ПГБ).....	31
<i>Климовець О.В., Комова О.А.</i> Влияние государственной политики на экономический сектор страны и её внешнеэкономический имидж... ..	34
<i>Коваль О.П.</i> Пріоритети пенсійної політики в новій економіці XXI століття в контексті економічної безпеки України.....	41
<i>Кривега Л.Д., Сухарева К.В.</i> Фріланс як вид трудової активності людини в XXI столітті.....	46
<i>Кулькова И.А.</i> Переход от рынка рабочей силы к рынку квалификаций как новый ориентир стратегии экономического развития.....	49
<i>Мальшевская И.А., Федотова Т.А.</i> Проблемы трудоустройства молодежи в Украине.....	54
<i>Мартынов А.И.</i> Анализ возможностей и угроз при стратегическом планировании предприятий электросетевого комплекса.....	58
<i>Матев Н.А.</i> Многомерные методы статистического анализа состояния регионального рынка труда.....	63
<i>Невірковець А.П.</i> Мотивування працівників міжрайонних управлінь водного господарства на основі гнучкого режиму робочого часу.....	68
<i>Ніколайчук М.В.</i> Трансформація власності в системі розвитку людського капіталу.....	71

<i>Родіонов О.В., Поліщук Д.В.</i> Досвід управління якістю вищої освіти в США.....	76
<i>Филиппова Н.В.</i> Критический анализ применения понятий «персонал» и «кадры предприятия» с выделением экономической сущности.....	79
<i>Фомина К.А.</i> Теоретические аспекты развития социально-трудовых отношений в Казахстане.....	82
<i>Черкасов А.В.</i> Економічний розвиток як фактор підвищення якості життя населення.....	86
<i>Швороб Г.М., Гавриш К.О.</i> Стан державного регулювання ринку праці в Україні.....	88

Наукове видання

Мови видання: українська, російська

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ
НОВОЇ ЕКОНОМІКИ ХХІ СТОЛІТТЯ

Матеріали ІV Міжнародної науково-практичної конференції
Київ · 22-23 грудня 2011 р.

У восьми томах

Том 6

Економіка праці та пріоритет соціальної політики
у новій економіці ХХІ століття

Окремі доповіді друкуються в авторській редакції

Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів

За точність викладеного матеріалу відповідальність покладається на авторів

Відповідальний редактор Біла К. О.

Оригінал-макет Капуш О. Є.

Дизайн обкладинки Косолапов О. В.

Технічний редактор Капуш О. Є.

Підп. до друку 29.12.11. Формат 60x84¹/₁₆.
Ум. друк. арк. 4,7. Тираж 100 пр. Зам. № 1211-09.

Видавець та виготовлювач СПД Біла К. О.
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
Суб'єктів видавничої справи ДК № 3618 від 06.11.2009

Надруковано на поліграфічній базі видавця Білої К. О.
Поштова адреса: Україна, 49087, м. Дніпропетровськ,
п/в 87, а/с 4402

тел. +38 (067) 972-90-71

www.confcontact.com

e-mail: conf@confcontact.com

