

УДК 304.4

№ державної реєстрації 0118U007181

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
(ХНЕУ ім. С. Кузнеця)

61166, м. Харків, проспект Науки, 9-А
тел. (057)702-03-04, факс (057)702-07-17

ПОГОДЖЕНО

Заступник керівника (проректор з
науково-педагогічної роботи) ХНЕУ
ім. С. Кузнеця, к. е. н., професор

_____ В. Є. Єрмаченко
2019.07.27

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
д. е. н., професор

_____ В. С. Пономаренко
2019.07.27

ЗВІТ

КАФЕДРИ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК
про науково-дослідну роботу
НОВІТНІ ТРЕНДИСОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ
ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Декан факультету економіки і права
канд. екон. наук, доцент

_____ 2019.07.27

М. С. Бріль

Завідувач кафедри,
докт. екон. наук, професор

_____ 2019.07.27

Г. В. Назарова

Начальник
науково-дослідного сектору

_____ 2019.07.27

І. В. Литовченко

ВИКОНАВЦІ

Керівник НДР завідувач кафедри докт. екон. наук, професор	<hr/> 2019.07.27	Г. В. Назарова (загальне керівництво, вступ, висновки)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	О. В. Іванісов (розділ 1 – 20%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	О. Ф. Доровської (розділ 1 – 80%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	Н. В. Аграмакова (розділ 2 – 100%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	Е. Р. Степанова (розділ 3 – 100%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	С. Ю. Гончарова (розділ 4 – 70%)
Канд. мед. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	С. С. Дубівська (розділ 4 – 30%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	А. В. Семенченко (розділ 5 – 100%)
Викладач, б/с	<hr/> 2019.07.27	В. В. Ольховська (розділ 6 – 100%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	Д. С. Касьмін (розділ 7 – 100%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	Ю. В. Сотнікова (розділ 8 – 100%)
Докт. екон. наук, професор	<hr/> 2019.07.27	Г. В. Назарова (розділ 9 – 50%)
Аспірант	<hr/> 2019.07.27	А. А. Дем'яненко (розділ 9 – 50%)
Канд. екон. наук, доцент	<hr/> 2019.07.27	О. С. Лебединська (розділ 10 – 100%)
Викладач, б/с	<hr/> 2019.07.27	І. В. Чепель (розділ 11 – 100%)

РЕФЕРАТ

Звіт про НДР: 214 с., 20 рис., 20 табл., 141 джерело.

Метою дослідження є удосконалення теоретико-методологічних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування та регулювання соціальної політики в контексті людського розвитку.

Об'єкт дослідження – процес формування та регулювання соціальної політики в контексті людського розвитку.

Предмет дослідження – науково-методичні, практичні підходи та інструменти виявлення новітніх трендів соціальної політики в контексті людського розвитку.

Методи дослідження – логічний, структурний аналіз, індукція та дедукція, монографічний метод, порівняння, групування, графічний метод.

Уточнено на засадах вітчизняного і зарубіжного досвіду науково-теоретичні засади рекрутингу персоналу. Обґрунтовано напрями розвитку соціальної сфери в Україні. Обґрунтовано роль міжнародних неурядових соціальних організацій у забезпеченні людського розвитку. Удосконалено науково-методичне забезпечення соціального проектування. Обґрунтовано теоретичні засади врахування методів розробки норм витрат праці при удосконаленні соціальної політики підприємства. Дістали подальшого розвитку теоретичні засади розвитку соціальної політики на мікрорівні. Систематизовано існуючі та новітні складові системи соціального захисту населення. Обґрунтовано та систематизовано наслідки впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країн-донорів та країн-реципієнтів. Удосконалено підхід до оцінювання людського розвитку. Уточнено науково-теоретичні засади формування якісного складу персоналу як інструмента соціального розвитку підприємства. Дістали подальшого розвитку принципи, фактори та методи управління людським потенціалом персоналу.

Результати дослідження реалізовані в навчальному процесі ХНЕУ ім. С. Кузнеця та впроваджені у діяльність Троїцької районної державної адміністрації Луганської області, ПАТ “ПОЛТАВАОБЛЕНЕРГО”, ТОВ “УКРАНАЛІТИКА”, ДП “Завод ім. В. О. Малишева”, ТОВ “УКРІНВЕСТПРОМТОРГ”.

БЕЗПЕКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ, ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК, НОРМУВАННЯ ПРАЦІ, ПЕРСОНАЛ, РЕКРУТИНГ, СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНА СФЕРА, СОЦІАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ.

ЗМІСТ

	стор.
Вступ	5
1. Особливості становлення та розвитку рекрутингу персоналу на вітчизняних підприємствах	7
2. Новітні тренди розвитку соціальної сфери в Україні	26
3. Роль міжнародних неурядових соціальних організацій у забезпеченні людського розвитку	44
4. Соціальне проектування як сучасна технологія соціальної політики	62
5. Врахування методів розробки норм витрат праці при удосконаленні соціальної політики підприємства	79
6. Теоретичні засади розвитку соціальної політики на мікрорівні	95
7. Вплив наслідків міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країни	111
8. Новітні складові системи соціального захисту населення в Україні	127
9. Аналіз та оцінювання стану людського розвитку в Україні	144
10. Формування якісного складу персоналу як інструмент соціального розвитку підприємства	162
11. Розвиток людського потенціалу персоналу	178
Висновки	195
Список використаної літератури	197
Додатки	209

ВСТУП

В умовах кризових явищ в економіці України виникає безліч проблем, пов'язаних з формуванням та реалізацією соціальної політики. Основною проблемою є реалізація соціальної політики як політики виживання, а не як політики людського розвитку. В концепції людського розвитку стверджується, що економіка має розвиватися не заради отримання прибутків, а з метою отримання додаткових можливостей для фінансування соціальної сфери.

Низька адресність соціальних програм, недостатність коштів для фінансування соціальної сфери, відсутність єдиного Соціального кодексу, недовіра інституту соціального інспектування. Ці проблеми вимагають нагального вирішення, що не можливо без науково обґрунтованих підходів до формування реалізації соціальної політики, та пошуку джерел фінансування заходів з реалізації соціальної політики на будь-якому рівні управління.

Беззаперечним є вплив на соціальну політику на мега-, макро-, мезо-, та мікроекономічному рівнях особливостей рекрутингу персоналу, діяльності міжнародних неурядових соціальних організацій, розширення застосування соціального проектування, розвитку системи соціального захисту.

Питання соціальної політики знайшли відображення в працях таких вчених: Гончарова С. Ю., Грішнова О. А., Лисиця Н.М., Лібанова Е. М., Малюга Л.С., Назарова Г. В., Пікалова Г. А., Суїменко Є. І., Чічкань М.В., Ягодка А. Г. та Ярова Л. В.

Проте в умовах економічної кризи концепція соціальної політики вимагає удосконалення й докорінних змін, які враховували б динамічність середовища функціонування вітчизняних підприємств та актуальність формування соціальної політики на засадах людського розвитку.

Вищезазначене зумовило актуальність науково-дослідної роботи кафедри “Новітні тренди соціальної політики в контексті людського розвитку” та визначило мету і завдання дослідження.

Науково-дослідна робота присвячена виявленню та аналізу новітніх трендів соціальної політики в контексті людського розвитку як на рівні підприємств, так і на регіональному та загальнодержавному рівнях.

Об'єкт дослідження – процес формування та регулювання соціальної політики в контексті людського розвитку.

Предмет дослідження – науково-методичні, практичні підходи та інструменти виявлення новітніх трендів соціальної політики в контексті людського розвитку.

Метою дослідження є удосконалення теоретико-методологічних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування та регулювання соціальної політики в контексті людського розвитку.

Задля досягнення даної мети були поставлені і вирішені такі завдання: розглянути та обґрунтувати особливості рекрутингу персоналу на вітчизняних підприємствах;

обґрунтувати проблеми та напрями розвитку соціальної сфери в Україні; розглянути діяльність міжнародних неурядових соціальних організацій; удосконалити науково-методичне забезпечення соціального проектування; обґрунтувати можливість врахування методів розробки норм витрат праці при удосконаленні соціальної політики підприємства;

розглянути теоретичні засади розвитку соціальної політики на мікрорівні; обґрунтувати вплив наслідків міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країни;

дослідити напрями реформування системи соціального захисту в Україні; проаналізувати динаміку показників людського розвитку в Україні і світі; обґрунтувати роль формування якісного складу персоналу в забезпеченні ефективного соціального розвитку підприємства;

узагальнити теоретичні положення розвитку людського потенціалу персоналу.

Методи дослідження: логічний та структурний аналіз, індукція та дедукція, монографічний метод – для аналізу літературних джерел та удосконалення теоретичного базису та концептуальних засад розвитку соціальної політики; порівняння, групування, графічний метод – для аналізу динаміки статистичних показників.

Практична цінність науково-дослідної роботи полягає у розробці заходів щодо виявлення новітніх тенденцій формування та регулювання соціальної політики в Україні в контексті людського розвитку. Більшість наукових розробок була апробована і отримала позитивні відгуки керівників підприємств. Заходи є універсальними та можуть використовуватися на вітчизняних підприємствах і установах різних галузей виробництва і послуг та на загальнодержавному й регіональному рівнях.

1. ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В умовах зтяжної фінансово-економічної кризи ефективність діяльності підприємства залежить від його конкурентноспроможності, основною умовою чого є здатність задовольняти потреби споживачів в товарах, що відповідають їх вимогам та нормативам якості. Випуск якісної продукції досягається за допомогою працівників та залежить від рівня кваліфікації персоналу. Для забезпечення безперебійного процесу виробництва необхідно досягати відповідності між потребою в персоналі та його кількістю. Для цього на підприємстві здійснюється рекрутинг персоналу, який передбачає заповнення вакантної посади новим працівником за заданими параметрами закриття вакансії. Для того, щоб рекрутинг персоналу був більш ефективним необхідно застосовувати такі методи оцінки кандидатів, які дозволять дати всебічний висновок про якість та відповідність вимогам, що висуваються до працівника на певній посаді. З огляду на вищезазначені аспекти тема є актуальною та своєчасною для дослідження.

Актуальність обраної теми підтверджується загальним інтересом багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, які досліджували процес рекрутингу персоналу: Іванісов О. В., Лобза А. В., Маркова Н. С., Назарова Г. В., Науменко Л. М., Печуляк Ю. С., Писаревська Г. І., Реун Г. П., Тюльпанова О. П., Шпакович К. О. [37, 50, 56, 64, 65, 77, 78, 86, 100, 108]. Аналіз праць даних авторів свідчить про багатогранність поглядів стосовно сутності та підходів до процесу підбору персоналу, однак у той же час більш детального дослідження потребує використання сучасних ресурсів, методик рекрутингу персоналу.

Підбір персоналу – це система цілеспрямованих дій по залученню на роботу кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією [50]. Непрофесійний, неякісний підбір відгукнеться невиконанням роботи, зривами термінів, збоями в бізнес-процесах компанії. І, в кінцевому підсумку, доведеться знову витратити гроші на підбір нових людей. Системні помилки в процесі підбору можуть істотно збільшити витрати будь-якої компанії. Крім того, вірно проведений процес підбору дає змогу відсіяти ненадійних кандидатів, дії яких могли б стати загрозою кадровій та економічній

безпеці підприємства, однак не дає змоги управляти кадровою безпекою протягом подальшої трудової діяльності працівників. Але, бізнес зростає величезними темпами, а фахівці з відповідною освітою і досвідом роботи так швидко не з'являються. Тобто, темпи зростання ринку кваліфікованого і досвідченого персоналу в даний час відстають від темпів розвитку бізнесу. Одним із способів отримати кваліфікованого робітника також є внутрішньофірмове навчання. Але воно не дозволяє вирішити проблему повністю, оскільки більшості компаній фахівці потрібні терміново, а отже, часу на вдосконалення знань вже працюючого персоналу у них немає. Пошук резюме відповідних фахівців, первинний відбір та співбесіда – все це займає багато часу, а головне – зусиль, які, при неправильній методиці підбору спеціалістів, можуть просто не виправдати себе. Альтернативою самостійного пошуку необхідного кадрового потенціалу організації виступають рекрутингові агентства, працівники яких займаються пошуком та оцінюванням здібностей необхідних кандидатів. Рекрутинг як вид підприємницької діяльності виник в Україні порівняно недавно та продовжує розвиватися, оскільки він доволі стійкий до кризових явищ через зростаючу потребу у висококваліфікованих кадрах навіть у складних умовах. Для початку слід визначити сутність категорії “рекрутинг персоналу”.

Рекрутинг персоналу – це пошук і підбір кваліфікованих фахівців на платній основі [65].

Рекрутинг персоналу – це діяльність по створенню умов для заповнення вакансій (вакантних робочих місць) у компанії-замовника (роботодавця) компетентними фахівцями, що відповідають своїми якостями вимогам замовника [108].

Рекрутинг персоналу – це технологія підбору персоналу із зовнішніх джерел шляхом активного залучення потенційних кандидатів для задоволення потреб, що використовується підприємствами та рекрутинговими агенціями [78].

Рекрутинг персоналу – це перший етап процесу заповнення вакансій, що включає вивчення характеристик вакантного місця, розгляд умов залучення відповідних кандидатур, установлення контактів з цими претендентами, отримання від них заповненої анкети вступника на роботу, процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою поставлення його до виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із

сукупності претендентів найбільш відповідних з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності та здібностей характеру діяльності, інтересам організації та його самого [50].

Рекрутинг персоналу – це здійснення процедури залучення та первинного підбору, частіше більш глибокий відбір, який здійснює організація, у тому числі в період здійснення процедури зволікання та первинного відбору; часто в період випробувального терміну [56].

Рекрутинг персоналу – це процес створення бази даних про працівників потрібної кваліфікації для задоволення потреб організації в персоналі [77].

Рекрутинг персоналу – це двосторонній процес залучення і утримання персоналу [100].

На основі представлених визначень вітчизняних та закордонних визначень, запропонуємо власне (авторське) визначення даної категорії. Рекрутинг – це технологія підбору персоналу, що передбачає заповнення вакансій у компанії-замовника кваліфікованими фахівцями з відповідними характеристиками на платній основі [37]. Отже, метою рекрутингу є пошук кращих кандидатів на конкретну вакансію.

Таким чином, процес найму персоналу повинен спрямовуватись не лише на якісне забезпечення персоналу працівниками, а й створення у них відчуття захищеності інтересів, справедливості. За допомогою рекрутингу можна створити міцний колектив, що покращує морально-психологічний стан і сприяє ефективному виконанню обов'язків працівниками.

Рекрутинг – це частина індустрії управлінського консалтингу, що активно розвивається із загальним розвитком ринку та бізнесу в Україні. З його розвитком люди, які працюють в сфері управління персоналом, стають все більш потрібними. На цьому етапі вже існує конкуренція між найкращими спеціалістами в цій сфері.

Зі зростанням бізнесу та розвитком методики управління персоналом збільшується потреба працівників цієї сфери у інформації. Та володіти нею недостатньо, треба навчитися її використовувати.

Для того, щоб підприємство посідало провідні позиції, потрібно втілювати в ньому новітні технології роботи з персоналом.

Основними завданнями рекрутера є [65]:

визначити потреби клієнта (детальне опрацювання і правильне формулювання замовлення на цільовий пошук);

проаналізувати інформацію (аналіз компаній визначеного сектора ринку, дослідження поточної ситуації, вивчення професійного рівня фахівців, аналіз заробітної плати фахівців даного рівня, список потенційно цікавих кандидатів);

відібрати кращих (використання особистих зв'язків і комунікацій, а також рекомендацій, соціальні мережі, форуми, проведення інтерв'ю з колегами і підлеглими потенційного кандидата, отримання прямих контактів, бази даних);

представити кандидата (за результатами розгляду звіту проводиться відбір кандидатур і організовується інтерв'ю з кандидатами в компанії);

виступати арбітром і консультантом (підібравши кандидата, консультант повинен “вести” фахівця до закінчення “гарантійного” терміну, а для подібних проектів це мінімум шість місяців, а часто і рік, виступати арбітром і консультантом для обох сторін, допомагати знаходити вирішення виникаючих проблем і локальних конфліктів, які неминучі на перших етапах роботи).

У процесі рекрутингу, рекрутер може застосовувати різні методи знаходження й підбору персоналу. Пошук кандидатів відбувається за допомогою наступних методів [86]:

пошук серед працівників підрозділу;

опитування співробітників щодо наявності рекомендацій;

розміщення оголошень у ЗМІ й Інтернеті;

розміщення інформації у кадрових агентствах і центрах зайнятості;

пошук спеціаліста серед випускників вузів;

прямий пошук.

Розглянемо основні принципи рекрутингу, що забезпечують найбільш якісний підбір кандидатів [108]:

1) визначення потреби у персоналі та можливих умов праці на підприємстві замовника рекрутингових послуг. Метою всіх роботодавців є отримати найбільш кваліфіковані кадри у свій штат. Для цього замовник разом з рекрутером розробляють список переваг роботи на даному підприємстві у порівнянні з іншими та, тим самим, формулюють відповідь на запитання: “чому кандидат повинен прийняти цю, а не іншу пропозицію?”;

2) формування найбільш точного опису заявленої посади. Важливо також розуміти у якій фазі розвитку знаходиться компанія та, зокрема, задана посада. В залежності від того, чи розвивається вона, чи стабільна, чи у фазі стагнації, до кандидата будуть пред'являтися різні вимоги;

3) аналіз психотипів можливих керівників кандидату у компанії-замовника. Якщо вчасно не визначити характер безпосереднього керівника претендента на заявлену посаду, навіть при повній відповідності кандидату вимогам, що до нього пред'являються, він може бути не сумісним з особистістю керівника і корпоративною культурою компанії;

4) обов'язковість участі замовника в ключових моментах роботи над вакансією. Для того, щоб пошук співробітників був успішним необхідна співпраця між замовником і рекрутером. Замовнику необхідно контролювати дії рекрутера, доступно пояснюючи якого саме працівника він хотів би отримати. Рекрутер натомість має можливість уточнювати всі бажання та корегувати його очікування на основі вкладень, що замовник готовий внести. Таким чином, при досягненні взаєморозуміння на кожному етапі, замовник отримує найбільш підходящого кандидата без перевитрат. Адже, при помилках, виявлених лише на останньому етапі підбору виправити що-небудь стає практично неможливо без повторного вкладення грошових коштів;

5) планування роботи над замовленням і поетапний контроль. Великий обсяг роботи і переробки інформації необхідно структурувати, щоб не упустити який-небудь етап і, як наслідок, необхідного кандидата. Замовник повинен отримувати звіт, який дає можливість йому самому контролювати хід роботи;

6) аналіз можливих кандидатів в компаніях-конкурентах замовника. Найбільш цінним та компетентним вважається кандидат, який вже має кількарічний досвід роботи в необхідному сегменті ринку. Тому, робота над позицією починається з виявлення кола компаній, де може працювати потенційний кандидат;

7) використання методів Executive Search. Одна із головних особливостей цінного кандидата – те, що у більшості випадків він вже має роботу, не шукає відкритих вакансій на сайтах та у газетах, своє резюме не розсилає. Тому, у даному випадку необхідним є визначити компанії, де працюють потенційні кандидати, скласти їх список, визначити найбільш підходящих під вимоги замовника шляхом бесіди та знайти мотиватори їх переходу на заявлену посаду;

8) ретельне вивчення кар'єри та досягнень кандидатів. Основним методом збору інформації про кандидата є інтерв'ю. Різні види інтерв'ю дозволять дізнатися різну за характером та об'ємом інформацію про кандидата. Так, найважливішим є з'ясування кола обов'язків, методів роботи, ставлення до

праці і колег, мотиваторів та рівня необхідної зарплати, визначення стресостійкості тощо;

9) збір рекомендацій про кандидата. Кращий спосіб перевірити те, що про себе розповідав кандидат – розпитати про нього у керівників і колег на попередніх місцях роботи;

10) командна робота рекрутерів. Для того щоб знайти необхідного кандидата, потрібна команда з кількох людей: аналітика, рекрутера, асистента. Одна людина не впорається із замовленням так само успішно як команда. Це робить дорожчим підбір, але, разом з тим, він стає якіснішим;

11) підготовка замовника до зустрічі з кандидатом. Дуже часто замовник з причини своєї неправильної поведінки втрачає цінних кандидатів: тягне із зустріччю, змінює вимоги, недооцінює мотивацію тощо. Уміння підготувати замовника – необхідна умова, особливо при роботі з українськими компаніями;

12) підготовка кандидата до зустрічі із замовником і до переходу на іншу роботу. Кожний кандидат – людина зі своїми особливостями. Коли у компанії дізнаються про те, що працівник збирається змінити місце роботи, на нього починається різкий тиск. Уміння підтримати кандидата, правильно організувати його перехід – одна з умов успішного хедхантингу.

У рекрутингових агенств існує ряд переваг перед самостійним підбором персоналу. Першою з яких є кількість резюме в базі. В середньому, кількість існуючих резюме в базі рекрутингового агентства варіюється від 50000 до 200000. Однак, при сьогоденних можливостях всесвітньої мережі, накопичити необхідну кількість персональних анкет з job-сайтів, не складає особливих труднощів.

Варто пам'ятати, що по-справжньому корисними можуть бути тільки опрацьовані резюме. Це означає, що рекрутер зв'язався особисто з кожним претендентом, в форматі телефонного інтерв'ю, і отримав дозвіл на зберігання і використання його резюме. Нажаль, частина компаній або забуває згадувати про це в своїх рекламних текстах або просто замовчує про цей факт, хизуючись лише кількістю. Перевагою також є термін надання першого пакета резюме. Терміни надання рекрутером першого пакету опрацьованих резюме подібні майже у всіх учасників ринку. І варіюються в залежності від складності та терміновості закриття вакансій. Про професіоналізм рекрутингового агентства свідчить термін надання першого пакета резюме – 5 – 7 робочих днів.

Найбільш вагомою перевагою рекрутингових агенств є стандартна гарантія. Стандартною гарантією агентства є зобов'язання знайти безкоштовно заміну здобувачеві, який не підійшов роботодавцю з яких-небудь причин або сам відмовився від працевлаштування. Термін гарантійної заміни становить від 2 до 6 місяців [50].

З метою оцінки впливу процесу вивільнення працівників, а, зокрема, скорочення штату працівників, на рівень ефективності господарської діяльності, проаналізуємо рух кадрів на вітчизняних підприємствах за період з 2007 по 2018 роки та представимо їх у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Рух кадрів на вітчизняних підприємствах у 2007-2018 рр. [69]

Роки	Середньооблікова чисельність працівників (Ч _{ср.}) тис. осіб	Прийнято		Вибуло у т. ч.		У зв'язку зі скороченням штатів		З причин плинності кадрів	
		тис. осіб	у % до Ч _{ср.}	тис. осіб	у % до Ч _{ср.}	тис. осіб	у % до Ч _{ср.}	тис. осіб	у % до Ч _{ср.}
2007	11433,4	3220,9	28,2	3417,2	29,9	133,2	1,2	2949,7	25,8
2008	11413,2	3388,1	29,7	3500,5	30,7	97,4	0,9	3040,2	26,6
2009	11389,5	3223,5	28,3	3736,4	32,8	88,6	0,8	3285,5	28,8
2010	10653,3	2400,0	22,5	3055,8	28,7	169,5	1,6	2544,9	23,9
2011	10758,5	2722,3	25,3	3019,2	28,1	152,2	1,4	2652,4	24,7
2012	10556,0	3021,2	28,6	3259,5	30,9	215,9	2,0	2788,0	26,4
2013	10589,0	2798,3	26,4	3205,7	30,3	196,5	1,9	2787,6	26,3
2014	10164,4	2582,0	26,9	2945,0	30,6	223,9	2,2	2647,8	26,0
2015	8959,4	2045,0	22,8	2714,0	30,3	146,7	1,6	2376,0	26,5
2016	8064,7	1932,0	24,0	2436,1	30,2	175,1	2,2	2092,4	25,9
2017	7868,0	2057,0	26,1	2299,5	29,2	124,5	1,6	1993,0	25,3
2018	7630,6	2341,0	30,7	2441,1	32,0	151,5	2,0	2120,4	27,8

Упродовж 2018 року порівняно з попереднім роком спостерігалось збільшення коефіцієнту обороту з прийому (на 4,6%), при цьому, коефіцієнт обороту зі звільнення також зазнав збільшення (на 2,8%). Коефіцієнт заміщення має позитивне значення, але зростання вивільнення персоналу все ж вказує на негативну тенденцію. Темпи росту чисельності вивільненого персоналу все ще перевищують чисельність прийнятих працівників, що є свідченням нестабільного руху персоналу. Також такий стан речей може призвести до збільшення рівня безробіття, тим паче, що прослідковується стала тенденція зменшення середньооблікової чисельності персоналу, починаючи з 2013 року.

Переважає більшість вибулих працівників (86,7%), як і в 2017 році, залишила робочі місця за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни. Частка працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів, по відношенню до середньооблікової кількості штатних працівників збільшилася на 0,4%, їх чисельність все ще є досить великою та вказує на загальну негативну тенденцію у русі кадрів на вітчизняних підприємствах.

Динаміка зайнятості працівників формується під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності.

Найбільш високий рівень мобільності у 2018 році спостерігався у сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, водному транспорті, тимчасовому розміщенні й організації харчування, де кількість вибулих і прийнятих перевищувала середньооблікову кількість штатних працівників на 12,1% – 52,7%.

Також високий коефіцієнт мобільності зафіксований на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (98,4%), поштової та кур'єрської діяльності (97,9%), будівництва (94,0%), виробництва гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції (81,8%) та у фінансовій та страховій діяльності (80,0%).

Серед працівників більш високий рівень мобільності спостерігався у чоловіків. Коефіцієнти обороту робочої сили для чоловіків як за рівнем прийому (36,4%), так і за рівнем звільнення (38,2%) переважали аналогічні показники для жінок (відповідно 25,4% та 26,3%).

Як і в попередні роки, у 2018 році перевищення кількості вибулих працівників порівняно з прийнятими спостерігалось в більшості видів економічної діяльності.

Із загальної кількості вибулих переважна більшість працівників (86,9%) залишили робочі місця за власним бажанням. При цьому частка працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів, по відношенню до середньооблікової кількості штатних працівників збільшилася порівняно з 2017 роком на 0,4% [69].

Розглянемо попит роботодавців на робочу силу та відповідну пропозицію працівників за професійними групами у 2017 році та у 2018 році (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Попит та пропозиція робочої сили за професійними групами [69]

Показники	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб		Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць, (вакантних посад), осіб	
	2017 рік	2018 рік	2017 рік	2018 рік
Усього	36,0	50,4	108	70
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	2,7	3,2	239	155
Професіонали	4,7	5,8	71	51
Фахівці	3,9	4,9	94	66
Технічні службовці	1,6	2,2	124	86
Працівники сфери торгівлі та послуг	4,8	6,6	114	80
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,4	0,5	552	438
Кваліфіковані робітники з інструментом	7,9	11,8	45	27
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5,8	8,9	122	76
Найпростіші професії	4,2	6,5	127	80

За адміністративними даними державної служби зайнятості, кількість вільних робочих місць, заявлених роботодавцями, на кінець 2018 року становила 50,4 тис., що на 39,7% більше, ніж на кінець 2017 року.

Найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (11,8% від загальної кількості заявлених вакансій на кінець 2017 року), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,5%). У 2018 році спостерігалось збільшення потреби роботодавців у працівниках усіх професійних груп, а найбільше – на найпростіші професії (на 54,8%) і на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (на 53,4%).

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні зменшилось із 108 осіб на кінець 2017 року

до 70 осіб на кінець 2018 року. Проаналізуємо безробітне населення за способами пошуку роботи в 2018 році (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Безробітне населення за способами пошуку роботи в 2018 році [69]

Показники	Чисельність
Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	1698,0
з них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу, тис. осіб	1662,5
у тому числі за способами пошуку роботи, у відсотках до підсумку:	
через ЗМІ	12,3
через Інтернет	17,4
особисті зв'язки	32,9
зверталися безпосередньо до адміністрації (роботодавця)	5,9
зверталися до державної служби зайнятості	30,1
зверталися до приватної фірми з працевлаштування	0,7
інше	0,7

Таким чином, найбільшу питому вагу із зазначених способів пошуків роботи мають особисті зв'язки (32,9%). Досить великою також є питома вага безробітних, що звертаються до державної служби зайнятості (30,1%). Що вказує на велику ступінь довіри до цієї державної установи. А відсоток тих безробітних, що зверталися безпосередньо до свого минулого роботодавця або до приватної фірми з працевлаштування, що напряду відноситься до процесу аутплейсменту персоналу, вкрай малий (5,9% та 0,7% відповідно).

Рекрутмент в усьому світі розвивається бурхливо, особливо в країнах з розвиненою економікою. На ринку виділяються лідери, які виконують до 30% світового обсягу послуг, а регіони, де галузь найбільш сильно розвивається – це Європа (40% ринку) і Північна Америка (30% ринку).

Важливе питання при розгляді нового напрямку при підборі і оцінці персоналу – оплата праці. На сьогоднішній день в зарубіжній практиці гонорари за послуги рекрутера становлять 30-40% річної заробітної плати знайденого професіонала. В Україні ця сума варіюється від 25 до 35% [78].

Серед компаній кадрової індустрії в світову еліту входять Heidrick & Struggles, яку засновано в 1953 році в Чикаго, Korn / Ferry, засновану в 1969 році, Egon Zehnder, Ward Howell (1951 рік), Amrop, Manpower, Morgan Hunt (1986 рік), MRI (1965 рік). Лідером світової кадрової індустрії є компанія Adecco (створена шляхом злиття двох кадрових агентств “Adia” і “Ассо”), яка

має сьогодні більше 5500 офісів в 60 країнах світу. Річний оборот Adecco в 2001 році склав 12,29 млрд. дол. США. Головний офіс компанії знаходиться в Цюриху (Швейцарія). Компанія надає широкий спектр послуг в таких категоріях, як підбір тимчасового і постійного персоналу, аутсорсинг, консалтинг і аутплейсмент. На офіційному сайті даної компанії можливо обрати категорію роботи, що Вас цікавить та отримати перелік доступних вакансій [100].

У США щорічно публікується список 500 найбільш швидко зростаючих компаній. Компанії, що включаються в даний список, повинні бути незалежними і з рівнем продажів не менше 200 тис. дол. США на рік, при цьому демонструвати зростання продажів у порівнянні з попереднім роком.

Протягом останніх 5 років від 20 до 40 рекрутингових компаній присутні в цьому списку. Дохід не є критерієм включення в даний список, проте, серед 34 рекрутингових компаній, які увійшли до даного рейтингу, одна компанія повідомила про прибуток більше 16%, дві компанії повідомили про прибуток в 10-15%, 8 компаній – від 6 до 10%, 22 компанії – від 1 до 5% і лише одна компанія заявила про збитки. У список 500 найбільших компаній, що розвиваються увійшли 15 компаній з тимчасової допомоги, 13 компаній з технічної підтримки, 4 компанії з лізингу персоналу і 2 компанії “Executive Search”.

Практично у всіх європейських країнах спостерігається приріст виручки рекрутингових компаній. Франція декларує друге місце в світі після США за темпами зростання обсягу ринку. За останніми даними надходження склали 11 млрд. дол. США. Приріст виручки в секторі тимчасової зайнятості за останні кілька років показали: Іспанія – 114%, Швеція – 50%, Нідерланди – 28%, Франція – 25%, Швейцарія – 20%, а також Бельгія і Австрія – 19%.

Як правило, європейські рекрутингові компанії використовують змішаний підхід до обслуговування клієнтів, при якому виявляється спектр послуг по постійному і тимчасовому працевлаштуванню для однієї до тієї ж групи клієнтів.

З іншого боку багато урядів європейських країн, зокрема, Бельгії, Франції, Люксембургу, Нідерландів, Норвегії та Іспанії обмежують ліцензіями діяльність рекрутингових компаній в рамках роботи тільки в одному напрямку кадрових послуг. У Франції, наприклад, фірми з тимчасової зайнятості, згідно із законом, не можуть рекламувати і займатися наданням послуг з підбору на постійну роботу.

Проте, клієнту, роботодавцю, дозволяється найняти на постійній основі тимчасового працівника в кінці терміну його тимчасового найму [108].

Не дивлячись на те, що українські рекрутери у своїй роботі орієнтуються на західних, між ними все ж існують відмінності:

західні рекрутери – зазвичай більш зрілі люди, що пройшли менеджерську школу та школу життя, які приблизно у передпенсійному віці зрозуміли, що у них є якась здатність радити іншим компаніям, кого наймати і як наймати. В Україні це, у більшості випадків, працівники 25 – 35 років;

за кордоном значно ширше інформаційне поле, довідники більш точні та доступні, тому, пошук, наприклад, директора з маркетингу, полягає в натисканні декількох кнопок – і всі 95 маркетинг-директорів цього міста одразу з'являються на моніторі;

більш широкі технічні можливості вийти на потрібну людину;

внутрішній кадровий “голод” в Україні;

рекрутинг без рекрутерів, хедхантинг без хедхантерів;

більше значення особистісного чинника, ніж технологій;

загальний кадровий “голод” в країні та дефіцит компетентних менеджерів.

Закордоном рекрутинговий бізнес відрізняється особливою гостротою, конкурентною боротьбою, що обумовлює різноманітність стратегій, технологій роботи кадрових агентств. Основними стратегіями розвитку агентств з підбору персоналу є диверсифікація і спеціалізація, причому провідні компанії зазвичай дотримуються певного балансу, використовуючи їх в сукупності.

Стратегія спеціалізації в рекрутингу передбачає виділення на структурному рівні одиниць, відповідальних за надання послуг з підбору персоналу для певної сфери бізнесу. Це можуть бути спецпідрозділи, що займаються пошуком співробітників для ріелтерських, фінансових компаній, енергетики, туристичного бізнесу, а також окремі консультанти за даними галузями. Такий підхід дозволяє кадровим агентствам успішно заповнювати цілий спектр вакансій і повністю покривати потребу у кваліфікованих кадрах своїх клієнтів.

Зустрічаються агентства, що спеціалізуються лише в одній області, наприклад підбирають тільки фахівців з комп'ютерних технологій і телекомунікацій. Однак останні менш динамічні і не завжди здатні перебудовуватися відповідно до мінливих умов зовнішнього середовища.

Стратегія диверсифікації передбачає розвиток додаткових можливостей рекрутингового бізнесу, а також його активну експансію в інші країни і регіони. Під додатковими можливостями розуміється введення будь-яких нових послуг, що в поєднанні з вже існуючим бізнесом призведе до кращого результату. Як приклад, можна привести організацію кадровими агентствами ярмарок вакансій фахівців для компаній-клієнтів, проведення для своїх клієнтів семінарів, навчання навичкам проведення співбесід та інше. Подібні заходи дозволяють агентству більш повно використовувати наявні можливості для розширення діяльності. Відкриваючи філії та представництва в інших регіонах, кадрове агентство, перетворюючись на багатонаціональну корпорацію, завойовує нові ринки. Більше половини прибутку компаній найбільших американських агентств припадає на закордонні філії.

Для західних країн також характерний інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш висококваліфікованої праці. За розрахунками експертів, у цих країнах щорічно оновлюється 10-15% усіх робочих місць, а на менеджерів та кваліфікованих спеціалістів припадає 50-60% усіх вакансій, що відкриваються [100].

Сьогодні зростає попит на хедхантинг. Очевидно, що зараз бізнес-середовище розвивається швидше, ніж 5 – 7 років тому, глобалізація прискорює цей процес, у зв'язку з цим посилюється конкуренція на різних ринках. Ключових менеджерів не вистачає для виконання різномірних завдань. Компанії-лідери, які можуть заплатити за послуги хедхантера, платять їм, тому що не встигають виростити своїх потенційних лідерів-керівників або хочуть за допомогою “переманених” кандидатів здійснити великий стрибок на своєму ринку.

За офіційними даними в США діє більше 3500 подібних агентств, в Канаді більше 1350. Першими американськими фірмами цього профілю, які згодом поширили свою діяльність по всьому світу, є Heidrick & Struggles, Spencer Stuart, Russell Reynolds, Korn / Ferry [100]. Найбільш розвинута система хедхантинга серед вище вказаних, у компанії Heidrick & Struggles. Вони досліджують запит клієнта найретельніше. На їх офіційному сайті навіть є спеціальний сервіс, що допомагає ще до звернення до спеціалістів компанії отримати інформацію про конкретні способи переманювання працівників. Для початку треба обрати, що кандидат повинен очолювати за 3 критеріями: галуззю,

спеціальністю та посадою. При виборі ви отримаєте детальну інформацію про надбання компанії за обраним напрямом.

Інші ж компанії, з вище перерахованих, на своїх офіційних сайтах дають лише загальну інформацію про свої методи.

В останній час за кордоном досить активно розвивається соціальний рекрутинг – процес збору інформації, пошуку і найму персоналу використовуючи соціальні платформи для просування або реклами роботодавців і кандидатів на робоче місце.

У ньому часто виділяють дві категорії:

пошук компаніями в соціальних мережах, блогах або онлайн спільнотах інформації про потенційних кандидатів;

використання соціальних медіа та мереж з метою поширення інформації про відкриту вакансію для потенційних кандидатів і їх оточення.

Про популярність соціального рекрутингу за кордоном оповідає Інфографіка, підготовлена сайтом Careerenlightenment.com, в якій розповідається про досвід використання компаніями соціальних медіа при наймі персоналу в США.

Таким чином, 89% компаній використовували соціальні медіа для найму персоналу в 2015 році. Одному з трьох кандидатів було відмовлено, тому що було знайдено щось негативне про нього в соціальних мережах, 14,4 мільйонів людей знайшли поточне місце роботи завдяки соціальним медіа, 86% роботодавців вказали, що кандидати повинні зробити свої профайли більш дружніми для рекрутерів. За цими ж даними 24% менеджерів було знайдено за особистими даними за допомогою соціального рекрутингу, 80% компаній використовують LinkedIn для пошуку талановитих кадрів, 50% компаній шукає інформацію про потенційний персонал на Facebook, а 45% з цією ж метою використовують Twitter [64].

Така популярність соціального рекрутингу може пояснюватися наступними причинами:

По-перше, у світі відбуваються глобальні зміни в споживанні інформації, створюється нова Digital екосистема. Її основні характеристики:

велике розмаїття медійних каналів донесення повідомлень споживачеві;

бурхливе зростання інтернет каналів комунікацій (блоги, rss, сервіси миттєвих повідомлень, відео канали);

розвиток і поширення супутніх пристроїв (iphone, ipad, відео ігри, телевізори з прямим доступом в мережу);

покупці інтенсивно втягуються в потік digital-течії (використання соціальних мереж, геолокаційні сервісів, qr-кодів, доповненої реальності);

розвиток нових моделей споживання (вивчення відгуків, миттєве порівняння цін в десятках магазинів, колективні покупки, повторне використання речей).

По-друге, всі ці тенденції активно впливають на компанію, зокрема в сфері набору персоналу. Портали працевлаштування досі домінують, але з кожним роком їх все впевненіше тіснять як нішеві гравці (Xpertize, Moovement, Nabrahabr) так і спеціальні B2B соціальні мережі: LinkedIn, Viadeo, Xing і багато інших. Створений користувачем контент активно впливає на репутацію вашої компанії, а отже, на привабливість робочого місця [108]. Процес набору персоналу стає більш “соціальним”, звертається увага на профайли в соціальних мережах потенційного кандидата: чим захоплюється, активність користувача, його оточення. Крім того, інтернет сприяє спрощенню процедур найму працівників, видаляються посередники. Компанії легко обходять HR-агентства, що б найняти потрібних їм людей.

Різницю в процесі найму персоналу між старою і новою системою, представлено у табл. 1.4 [86].

Таблиця 1.4

Порівняльна характеристика систем соціального рекрутингу

OnLine Recruitment 1.0	OnLine Recruitment 2.0
Монополія декількох великих сайтів Закриті (платні) бази з резюме Критерій цінності: перегляди сторінки	Мікро-сайти (співтовариства) Частково захищені бази Критерій цінності: оновлене резюме
Підписки на е-мейл повідомлення Пошукова система на сайті Текстова інформація Меню з прокруткою Канал: Веб-сайт	RSS потік на персоналізовану сторінку Глобальна пошукова система по сайтам Текст + аудіо + відео Теги та хмара тегів Мультиканальність: RSS, підкасти, мобільні додатки, соціальні мережі
Класичне резюме Кандидат і рекрутер виступають в пасивній ролі – розміщення резюме або пропозиції про роботу	Кар'єрний блог, профайли в соціальних мережах Активні кандидати і рекрутери – взаємодія на блозі, в мережах, організація кар'єрних ігор

Використання соціальних мереж дає компаніям певні переваги: скорочення часу і економія грошей при підборі персоналу; велика аудиторія; прямий доступ до кандидатів, що цікавлять, легкість підтримки контактів; можна вибрати digital-грамотних кандидатів; супутній розвиток бренду компанії; довготривала, самооновлювана, а головне – актуальна база кандидатів.

Також існують складнощі при організації роботи соціального рекрутингу: займає час і зусилля; на даному етапі це, ще не може замінити інші способи найму персоналу; несе велику відповідальність; не під всі посади підходить; необхідно постійно підтримувати актуальність інформації про компанії; вимагає співпраці з іншими відділами.

Дослідження ринку рекрутингових послуг в цілому та, зокрема, хедхантинга пов'язано з тим, що існує ряд труднощів у зв'язку з специфікою об'єкта дослідження та його інформаційним оточенням. Для більш повного розуміння стану хедхантинга в Україні, у першу чергу, проаналізуємо перелік найбільш вітчизняних рейтингових рекрутингових агентств.

У квітні-травні 2016 року користувачів порталу hh.ua, активних шукачів, попросили зазначити 5 кращих, на їхню думку, рекрутингових агентств України із запропонованого списку: Adecco Ukraine, Анкор в Україні, Brain Source International, Clarus Eastern Europe, DOPOMOGA Ukraine, Exon Recruiters, Golden Staff, Hudson Ukraine, HR CONSULTING, Human Capital Ukraine, Personnel, Staff Service, Smart Solutions, Staff Standart і World Staff [77].

Лідером симпатій стало агентство “Анкор в Україні”. Трохи більше половини претендентів (56%) внесли його в 5-ку кращих рекрутерів – це найвищий показник рейтингу.

З невеликим відставанням йде компанія Brain Source International – її вибрали 48% претендентів, які голосували на hh.ua.

Третіми за кількістю голосів стали Hudson Ukraine, отримавши підтримку 45% респондентів.

В цілому, топ-5 рекрутингових агентств в Україні, на думку самих претендентів, виглядає наступним чином: Анкор в Україні; Brain Source International; Hudson Ukraine; WORLD STAFF; Personnel.

Слід зазначити, що жодне з агентств не набрало більше 56% голосів, а різниця в кількості виборів серед трійки лідерів списку не так вже й велика. Це говорить про те, що в сфері рекрутингу в Україні немає абсолютного лідера.

Можливо, здобувачі ще не сформували для себе чіткого уявлення про якість послуг, що надаються і репутації компаній з підбору персоналу.

Найбільшої довіри здобувачів здобуло рекрутингове агентство “Анкор в Україні”, що отримало 11,21% голосів, а найменшою популярністю користується агентство “Ехон Recruiters”, що, у свою чергу, отримало 2,55% голосів відвідувачів порталу.

Крім того, іншим порталом, Recruiting.net.ua, було запропоновано до уваги черговий ТОП-20 найпопулярніших агентств за 2017 рік [77].

Рейтинг кадрових агентств сформований на основі кількості відвідувань сторінки агентства на цьому порталі на протязі 2017 року (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

20 найпопулярніших рекрутингових агентств в Україні

Місце	Рекрутингове агентство	Кількість переглядів сторінки за період
1	Навігатор	1389
2	Персонал-Сервіс	906
3	Recruitin Energy	897
4	Віче Консалтинг Групш	877
5	Doromoga Ukraine	724
6	Venbest Recruiting	631
7	Manpower	564
8	Job-Consulting Ltd	554
9	Фортуна	551
10	Smart Solutions	546
11	Перше Українське Кадрове Агентство	516
12	Сфера Персоналу	506
13	Новий Час	474
14	Максимус	472
15	Стефанія	426
16	Keen on people	425
17	Luxoft Personnel	420
18	Golden Staff	412
19	Нова Персона	393
20	Успіх	372

З даних табл. 1.5, можна зробити висновок, що дані отримані порталом Recruiting.net.ua у 2017 році вагомо відрізняються від опитування 2016 року порталом hh.ua. Причиною цього може стати різна аудиторія цих порталів або

втрата деякими рекрутинговими агентствами своєї популярності за 1 рік. Зустрічаються у обох рейтингах всього декілька агентств: Doromoga Ukraine, Smart Solutions, Golden Staff. Абсолютним лідером за даними Recruiting.net.ua є рекрутингове агентство “Навігатор”, що зовсім не враховується у рейтингу порталу hh.ua.

Також цим же порталом було опубліковано перелік найпопулярніших агентств за регіонами України, який представлено у табл. 1. 6.

Таблиця 1.6

Найпопулярніші рекрутингові агентства за регіонами України

Регіон	Рекрутенгове агентство
Київська	Навігатор
Дніпропетровська	Нова Персона
Житомирська	Новий Час
Миколаївська	Альтернатива, Центр Працевлаштування
Одеська	Сфера Персоналу
Львівська	Doromoga Ukraine, Lviv
Волинська	Кадровий Центр "Я"
Харківська	Персонал-консалтинг
Запорізька	Стефанія
Полтавська	Спеціаліст
Черкаська	Експерт – кращі кадрові рішення
Закарпатська	Рада
Вінницька	“Геліос” центр розвитку персоналу
Рівненська	Рівненський Кадровий Центр “ПЕРСПЕКТИВА”
Івано-Франківська	Навігатор
Хмельницька	Авторитет-Плюс
Херсонська	Персонал-сервіс
Сумська	Mishel
Кіровоградська	Навчально-кадровий центр “Успіх”
Тернопільська	Навігатор
Чернігівська	Мир Вакансій
Черновицька	Тандем

З даних табл. 1.6, можна зробити висновок, що найбільш популярним серед регіонів України є рекрутингове агентство “Навігатор”. Його послугами користуються в 3 областях. Інші агентства користуються попитом тільки в окремих областях.

На основі викладеної інформації до основних напрямів розвитку рекрутингового бізнесу в Україні можна віднести наступні:

збільшення кількості компаній, які для пошуку висококваліфікованих фахівців звертаються в агентства з підбору персоналу і платять за такі послуги;

зростання вимог замовників до професіоналізму та компетентності рекрутингових агентств;

зростання значимості відбору висококваліфікованих працівників та менеджерів вищої ланки.

Отже, рекрутинг в Україні розвивається. Однак, неможна сказати, що він поширений – не вистачає фахівців, причому, фахівців як серед об'єктів пошуку, так і серед самих рекрутерів. Останнім просто не вистачає досвіду, і діють вони грубо та з натиском. У перспективі доцільним є вдосконалення теоретичних і практичних аспектів організації рекрутингу в українських рекрутингових компаніях.

Таким чином науковою новизною даного дослідження є:

на основі аналізу та доповнення визначень ряду науковців, запропоновано власне визначення категорії “рекрутинг” – це технологія підбору персоналу, що передбачає заповнення вакансій у компанії-замовника кваліфікованими фахівцями з відповідними характеристиками на платній основі;

запропоновано узагальнення функцій рекрутингу до 5 найголовніших: підтримуюча, сутність якої полягає у підтриманні оптимальної кількості на підприємстві, шляхом підбору персоналу; посередницька функція полягає у тому, що рекрутер виступає середньою ланкою між претендентом та компанією-замовником; консультуюча (рекрутер здійснює консультацію по кар'єрі); функція відбору (відбір кращих спеціалістів); інформаційна (аналіз головних якостей кандидата);

проведено аналіз кадрової забезпеченості галузей України;

проаналізовано діяльність агентств, що займаються рекрутингом в Україні та визначено лідера серед них – кадрове агентство “Adecco”.

визначено особливості функціонування ринку рекрутингових послуг в Україні та за кордоном та зазначено зростання популярності соціального рекрутингу.

2. СОЦІАЛЬНА СФЕРА ТА ЇЇ СКЛАДОВІ У ВИРІШЕННІ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ

Соціальна сфера є важливим інтегральним об'єктом соціальної політики та структуроутворюючим чинником усієї господарської системи. Вона відіграє функціональну роль в житті суспільства, тобто в соціальній сфері відбувається відтворення і зміна соціальних зв'язків між людьми, умов і образу життя, можливостей задоволення соціальних потреб. Від її якісного стану залежить самопочуття, здоров'я, освіта, культура людини, що формує його творчу енергію. Ці чинники стають могутнім прискорювачем економічного зростання і визначальною умовою прогресу людського суспільства, вважає С. Ю. Гончарова [23].

А. Г. Ягодка дає наступне визначення соціальній сфері: – “це сукупність галузей і видів діяльності, підприємств, закладів та установ, які мають забезпечити задоволення потреб людей у матеріальних благах, послугах, відтворенні роду, створити умови для співіснування і співпраці людей у суспільстві згідно з чинними законами і загальноприйнятими правилами з метою створення мегаполісів, розвитку масових комунікацій, зміцнення держави” [110].

З точки зору Удотової Л. Ф., “соціальна сфера – це сукупність галузей економіки, які тією чи іншою мірою задіяні у процесі задоволення потреб людей, а їх працівники одержують відповідні доходи з коштів, виділених суспільством на ці потреби” [101].

Існують і більш широкі визначення соціальної сфери як сукупності соціальних відносин по реалізації багатогранних соціальних інтересів соціальних суб'єктів.

Узагальнюючи існуючі підходи, можна визначити, що соціальна сфера являє собою сферу суспільного життя, головною задачею якої є відтворення особистості на основі забезпечення сприятливих матеріальних, суспільних, духовно-етичних умов праці, освіти, охорони здоров'я, зростання матеріального добробуту, які впливають на характер та поведінку людини, об'єднують інтереси різних соціальних груп, суспільства в цілому.

Соціальна сфера України знаходиться в кризовому стані, який характеризується деградацією соціальної структури суспільства, збідненням населення,

низькою якістю життя, виснаженням здоров'я нації, погіршенням репродуктивного потенціалу й генофонду, високим рівнем безробіття, руйнуванням освітнього й інтелектуального потенціалу країни на фоні розвалу систем освіти і підготовки кадрів, витоку кваліфікованих кадрів за кордон тощо, відзначають автори роботи “Соціальне підприємництво: сутність, ознаки та місце у діяльності сучасних домогосподарств” [24].

Інтегральним показником продуктивності функціонування соціальної сфери і кожного з її компонентів є показники демографічного стану суспільства, і, передусім, – народжуваність, смертність, тривалість життя, міграція. За останні десять років народжуваність знизилася приблизно в два рази. На противагу народжуваності смертність в усіх вікових групах стійко зростає. При цьому зросла частка померлих серед працездатного населення, особливо збільшилась смертність чоловіків. Серед причин смертності провідне місце займають серцево-судинні захворювання, які спричиняються такими соціальними факторами, як матеріальне та побутове неблагополуччя. На другому місці – нещасні випадки, самогубства, вбивства, отруєння алкоголем, що теж свідчить про прогресуюче неблагополуччя в нашому суспільстві. Слід відзначити, що зростання смертності пов'язане як з проблемами охорони здоров'я, так і з соціальними проблемами суспільства [24].

Зменшуються можливості молодого покоління в отриманні освіти, придбанні професії. Дестабілізація суспільства сприяє росту числа девіантних проявів: алкоголізму, наркоманії, проституції, жебракування, криміналізації суспільства.

Ще однією проблемою, що спричиняє негативний вплив на розвиток соціальної сфери, є безробіття, з яким зустрічається все більше верств населення. Невпорядковані трудові відносини не сприяють ефективному використанню праці та структурній перебудові. До негативних наслідків безробіття відносяться: зниження рівня життя сімей, зростання соціального напруження в суспільстві, погіршення соціального самопочуття населення, втрата професійних знань, декваліфікація робітників тощо [24].

Гострою проблемою також є глибока диференціація населення за майновою ознакою, надмірна поляризація доходів.

В умовах бюджетного дефіциту погіршується стан матеріальної бази для навчання школярів та студентів, лікувальної діяльності. В кризовій ситуації зна-

ходиться автомобільне та залізничне сполучення, особливо приміське. В останні роки все менше і менше вводиться в експлуатацію нових об'єктів соціально-культурного призначення, значно знизився рівень відвідування населенням закладів культури та мистецтва [24].

Різке погіршення матеріальних умов життя значно послабило здоров'я людей, скоротило середню тривалість життя в Україні (майже на 10 років).

Криза соціальної сфери – це результат і показник невідповідності курсу економічних реформ очікуванням населення. Програми соціальних перетворень носять декларативний характер, недостатньо стиковуючись з фінансовими можливостями держави, а темпи реформування соціальної сфери не пов'язані з реальними доходами населення [24].

Основні пріоритети Уряду у 2016 році полягають у реформуванні соціальної сфери стосувалися пенсійної реформи, посилення соціального захисту працюючих, запровадження надання адресної соціальної допомоги та децентралізації системи соціальних послуг та їх розвиток на рівні територіальних громад, відзначено у роботі “Україна 2016-2017: ознаки прогресу та симптоми розчарування (аналітичні оцінки)” [102].

Структура соціальної сфери складається з таких елементів (рис. 2.1):

1. Види діяльності:

1.1. Із забезпечення ефективної зайнятості населення;

1.2. З формування доходів членів суспільства та рівня їх доброботу;

1.3. Із соціального забезпечення і захисту громадян.

2. Галузі соціальної інфраструктури:

2.1. Освіта;

2.2. Охорона здоров'я;

2.3. Житлово-комунальне господарство;

2.4. Торгівля і громадське харчування;

2.5. Екологічний захист населення;

2.6. Культура та мистецтво.

Розглянемо їх докладніше.

Важливою складовою системи соціально-трудових відносин є діяльність із забезпечення ефективної зайнятості, яка здійснюється Міністерством соціальної політики, Державною й місцевими службами зайнятості.



Рис. 2.1. Структура соціальної сфери

На ринку праці у 2016 році продовжувалася тенденція до скорочення числа офіційно зайнятих та до зростання рівня безробіття. Рівень зайнятості населення оцінювався у 56,7%, що є низьким показником. З них державним соціальним страхуванням було охоплено 66%. Рівень безробіття (за методологією МОП) зріс з 9,2% до 9,4% (1 691,5 тис.) економічно активного населення, число претендентів на одне робоче місце варіювалося від 13 до 19 осіб [102].

З січня 2016 року знижено єдиний соціальний внесок для роботодавців до 22%, з метою легалізації відносин у сфері зайнятості та оплати праці. Це не призвело до негайних позитивних змін: близько 40% усього ринку праці продовжують перебувати в тіньовому секторі [102].

Аналізуючи механізм функціонування сучасного ринку праці, можна визначити, що ринкова економіка неспроможна впоратися з рядом економічних і соціальних проблем, тому необхідним є створення механізму функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання.

До дій з забезпечення ефективної зайнятості населення відносяться:

підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості шляхом запровадження нових методів роботи з роботодавцями та впровадження Єдиної технології обслуговування незайнятого населення;

впровадження гнучких модульних технологій для навчання кадрів на виробництві з метою підвищення якості робочої сили;

розробка методичних рекомендації щодо визначення потреби у фахівцях з вищою освітою та їх підготовки у вищих навчальних закладах;

вдосконалення механізмів надання додаткових гарантій щодо працевлаштування молоді, сприяння створенню мережі молодіжних центрів праці з урахуванням потреб регіонів тощо [23].

Падіння показників рівня життя, глибока диференціація населення за майновою ознакою, збільшення частки знедолених та маргіналізованих верств населення при збереженні відносно невеликої долі багатих – все це ознаки катастрофічного зниження рівня реальних доходів населення. Тому вдосконалення діяльності з формування доходів населення та підвищення рівня їх доброботу, яка здійснюється Верховною Радою та Кабінетом Міністрів України, Міністерством праці та соціальної політики і державними податковими інспекціями, є вельми актуальною [23].

Рівень заробітної плати в Україні є одним найнижчим серед європейських країн (рис. 2.2). Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у грудні 2017 року становила 8777 грн, що у 2,7 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (3200 грн). Порівняно з листопадом розмір середньої номінальної заробітної плати збільшився на 17,4%, а за останні 12 місяців (відносно грудня 2016 р.) – на 35,5%. Індекс реальної заробітної плати у грудні 2017 році порівняно з листопадом 2017 року становив 116,2%, а відносно грудня 2016 року – 118,9% [69]. Незважаючи на зростання номінальних доходів домогосподарств рівень реальних доходів населення України за останні роки суттєво знизився. Лише у першому кварталі 2017 року відбулося його незначне зростання (на 2,4%), що пов'язане із підвищенням мінімальної заробітної плати. Зменшення реальних доходів домогосподарств України у 2012-2016 роках було спричинене: зростанням інфляції (43% у 2015 році проти 25% у 2014 році); падінням реального ВВП (різке зниження якого відбулося у 2014 році – на 181,2 млрд. грн.

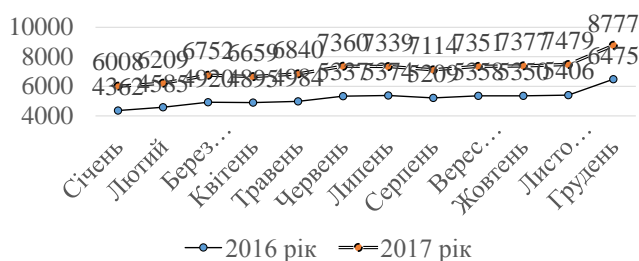


Рис. 2.2. Динаміка середньої заробітної плати у 2016-2017 роках, грн. [69]

Не менш важливі фактори негативного впливу на рівень доходів населення обумовлені: військовими діями на сході країни та зростанням чисельності внутрішньо переміщених осіб (станом на 26 січня 2017 року їх кількість становила 1 641 895 чол.); збільшенням податкового навантаження (військового збору, податку на нерухоме майно, оподаткуванням пенсій, депозитів, підвищенням ставки акцизного податку на алкогольні та тютюнові вироби); зростанням безробіття; скороченням чисельності банківських установ та їх банкрутством (із 182 банків залишилося лише 88) тощо. Усе це призвело до зубожіння значної частини населення [69].

В Україні впродовж останніх років відбувається загострення соціально-економічної ситуації, що призвело до поширення проявів бідності та зростання масштабів нерівності доходів населення. Практично в країні існує лише два класи – дуже багаті і дуже бідні, а середній клас суспільства майже відсутній. Проведення економічних реформ, які повинні були наблизити українське суспільство до європейських стандартів, обернулося різким падінням рівня забезпеченості громадян та зменшенням соціальних гарантій. Окрім цього, виникла бідність серед працюючих, зокрема – працівників освітніх і медичних закладів, державних структур, а також висококваліфікованих спеціалістів, оскільки дана категорія населення не може за допомогою доходів від офіційного місця роботи забезпечити свої первинні потреби. Як наслідок, розвивається тіньовий сектор економіки, поширюється злочинність, відбувається зловживання владою і посадами [23].

За оцінками експертів, доходи 10% найбагатших українців, з урахуванням тіньових доходів, більше ніж у 40 разів перевищують доходи 10% найбідніших верств населення. Таку ситуацію фахівці Світового банку пояснюють неефективністю реформ, наявністю високого рівня корупції в Україні та лобіюванням представниками владних структур власних інтересів задля особистого збагачення. Все це призвело до поглиблення системної кризи, обумовило виникнення “раптової бідності”, появу нових обмежень і ризиків у процесі формування доходів домогосподарств в Україні [15].

Разом з тим, згідно з доповіддю Global Wealth Report (2016 рік), Україна увійшла до трійки лідерів за рівнем зниження добробуту громадян та посідає одне з останніх місць серед 40 європейських країн (середній показник достатку на особу становить 2,700 тис. євро). У відсотковому значенні показники добробуту українців скоротилися на 18,5%. За оцінкою ООН, 60 % українців живуть за межею бідності; за версією американського ділового видання Bloomberg, Україна в 2017 році залишається в десятці найбідніших країн [69].

Отже, в економіці України відсутній досконалий механізм перерозподілу доходів у національному масштабі, тоді як у розвинутих країнах світу політика регулювання доходів населення є важливою складовою управління соціально-економічним розвитком.

До дій по вдосконаленню системи формування доходів відносяться:

посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати;

посилення державних гарантій в оплаті праці шляхом поетапного наближення розміру мінімальної заробітної плати до величини вартості межі мало-забезпеченості;

створення умов для стимулювання підприємницької та ділової активності;

удосконалення податкового законодавства з метою зменшення податкового навантаження як на фонд оплати праці, так і на доходи громадян;

подальший розвиток механізмів регулювання оплати праці і підвищення ролі колективних договорів та угод на всіх рівнях соціального партнерства тощо [101]. Реалізація соціальної політики стосовно будь-якої категорії громадян неможлива без здійснення заходів щодо соціального забезпечення та захисту громадян, які контролюються Верховною Радою та Кабінетом Міністрів України, Міністерством соціальної політики.

В залежності від соціальної мети, серед організаційних форм, які використовуються для здійснення цього виду діяльності виділяють соціальний захист, соціальну допомогу та соціальну підтримку [23].

Навіть в умовах значного послаблення соціальної безпеки соціальна допомога з боку держави не може мати загального характеру, а повинна бути адресною, мати диференційований характер з урахуванням ступеня захищеності людини, її віку, соціального статку, працездатності та інших чинників.

За формальними ознаками Державний бюджет України у 2016 році був соціальним. Так, видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення було збільшено, порівняно з 2015 року: їх частка в загальній системі бюджетних витрат збільшена на 7,47% (63,31 млрд. грн.) і становить 23,09% (проти 15,62% у 2015 році). При цьому, найбільший обсяг витрат припадає на соціальний захист пенсіонерів, темпи приросту якого – 79,3% (зростання на 64,08 млрд. грн.) [102].

На підвищення соціальних стандартів виділено 4,5 млрд. грн., витрати за 10 місяців 2016 р. на виплату заробітних плат працівникам бюджетної сфери, військово-службовцям зросли на 34% (на 37 млрд. грн.), витрати на виплату пенсій збільшено на 64% (44 млрд. грн.) [102].

Однак, не зважаючи на це, населення України має вкрай низький рівень добробуту [102].

Прогноз соціального розвитку України на 2017 р. та наступні роки може мати кілька сценаріїв. Головна умова втілення оптимістичного сценарію – це успішна реалізація програми економічного зростання за мінімізації негативної дії зовнішніх впливів. Такий сценарій розвитку передбачає поступове зростання ВВП, що сприятиме поживленню на ринку праці, і в т.ч. – зростанню кількості вакансій. Ситуація у сфері зайнятості залежатиме від стабілізації суспільно-політичної ситуації у країні, а також від того, наскільки активно розвиватиметься бізнес, і чи вдасться поживити інвестиційний клімат. Макроекономічна стабілізація сприятиме відновленню позитивних тенденцій в оплаті праці, комплексного стимулювання працівників тощо [102].

Невідкладними діями в сфері соціального забезпечення є реформування пенсійної системи та пенсійного страхування; страхування на випадок безробіття; запровадження медичного страхування та страхування від нещасних випадків на виробництві й профзахворювань; реформування системи соціальної

допомоги, розвиток адресної допомоги; соціальна підтримка сім'ї, ветеранів війни та праці, жінок, дітей, молоді; забезпечення інвалідам рівних з іншими громадянами можливостей для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства тощо.

Важливим компонентом соціальної сфери є соціальна інфраструктура, яка розглядається як стала сукупність елементів, створюючих умови для задоволення потреб на рівні, що визначається принципами і можливостями держави і суспільства.

За своєю структурою інфраструктура соціальної сфери представляє собою систему галузей народного господарства, які забезпечують ефективність функціонування всіх інститутів соціальної сфери (освіта, охорона здоров'я, житлово-комунальне господарство, торгівля і громадське харчування, екологічний захист населення, культура та мистецтво) [23].

Перша галузь соціальної інфраструктури – освіта. Центральним органів виконавчої влади, який займається питаннями освіти в нашій країні є Міністерство освіти України. Найголовнішою функцією МОН є формування та реалізація державної політики у сфері освіти і науки. У веденні міністерства також всебічне курування наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, трансфер, тобто передача, технологій; забезпечення державного нагляду за діяльністю і суто навчальних закладів усіх форм власності, і підприємств, установ та організацій, які надають освітні послуги або виступають посередниками у їх наданні. Це якщо визначати у широкому сенсі. Насправді ж функціонал відомства є набагато ширшим за це стисле визначення [102].

7 вересня 2017 року Верховна Рада України прийняла Закон “Про освіту”. Про необхідність прийняття нового закону говорилося давно, оскільки чинний закон був прийнятий ще в 1991 році і, незважаючи на численні зміни та доповнення, багато в чому застарів [102].

Новий закон містить низку прогресивних нововведень, зокрема: урівнює три форми здобуття освіти – формальну, інформальну та неформальну – чим забезпечується право вибору для здобувачів освіти; зменшує бюрократичний контроль над освітнім процесом і збільшує академічні свободи, водночас забезпечуючи більш ефективний та незалежний контроль за якістю освіти; наближує структуру освіти до європейської; забезпечує створення національної системи кваліфікацій; затверджує стандарти освіти на компетентнісній основі в термінах

результатів навчання (що має знати, вміти, розуміти випускник певного рівня освіти) тощо [102].

14 грудня 2016 р. Кабінет Міністрів схвалив Концептуальні засади реформування середньої школи “Нова українська школа”. Головна мета реформи – наблизити середню освіту до реальних потреб практичної діяльності і наступних етапів соціалізації молодого людини, запровадивши згаданий вище компетентнісний підхід (набуття вміння застосовувати отримані знання в житті) і, водночас, звільнивши учня від необхідності механічного засвоєння надмірного обсягу застарілих, занадто теоретичних, несистематизованих знань. Концепція пройшла трирічне громадське обговорення за участі зацікавлених сторін і має почати реалізовуватися у 2018 році [102].

Водночас, довіру до безумовно необхідних реформ в освітній сфері знижують періодичні корупційні скандали в системі освіти, звинувачення у плагіаті та протекціонізмі [102].

Проектом Закону передбачається, що держава забезпечує бюджетні асигнування на освіту в розмірі, не меншому 7% валового внутрішнього продукту (у попередньому законі про освіту було 10%) [102].

Основні пункти витрат на освіту: збільшення заробітної плати вчителям; запровадження 12-річної програми для здобуття повної загальної середньої освіти; проходження педагогічними працівниками державної сертифікації; проведення зовнішнього незалежного оцінювання знань випускників по завершенню базової середньої освіти (додатково до вже діючого зовнішнього оцінювання знань по завершенню повної загальної середньої освіти); безкоштовне підвезення до місць навчання і додому дітей, які проживають у сільській місцевості і потребують підвезення; забезпечення гуртожитками учнів загальноосвітніх навчальних закладів, які навчаються не за місцем проживання [102].

Друга галузь соціальної інфраструктури – охорона здоров'я. Важливою умовою прогресивного людського розвитку є діяльність у справі охорони здоров'я, що включає систему заходів, спрямованих на забезпечення збереження і розвитку фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості життя [23].

Для вирішення питань формування державної політики охорони здоров'я при Верховній Раді України можуть створюватися дорадчі та експертні органи з

провідних фахівців у галузі охорони здоров'я й представників громадськості. Кабінет Міністрів України організує розробку та здійснення комплексних і цільових загальнодержавних програм, забезпечує розвиток мережі закладів охорони здоров'я тощо [23].

Спеціально уповноваженим центральним органом державної виконавчої влади в галузі охорони здоров'я є Міністерство охорони здоров'я України, компетенція якого визначається положенням, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

У кризовій економічній ситуації бажання мати безкоштовне, загальнодоступне та висококваліфіковане медичне обслуговування є неможливим. Тому головною метою реформи охорони здоров'я є зміна характеру стосунків між системою охорони здоров'я, суспільством та державою. Треба створити необхідні мотиваційні важелі та включити в систему охорони здоров'я інтереси держави, виробників, окремих громадян [23].

Одним із найбільш перспективних напрямків удосконалення системи охорони здоров'я населення України є становлення і розвиток сімейної і страхової медицини. Основний шлях до цього – це запровадження загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування і цільових медичних зборів [23].

Реформа охорони здоров'я. У 2016 році відбулося подальше зниження фінансування медичної галузі. Загальний відсоток фінансування з урахуванням усіх відомств складає 2,8% ВВП (у 2015 році цей показник становив – 3,8%, у 2013 році – 4,2%, у 2012 році – 4,1%, у 2011 році – 4,1%). За рекомендацією Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), держави мають спрямовувати на охорону здоров'я своїх громадян не менше 5% ВВП. Витрати на медичне забезпечення однієї особи становлять \$80-120 (залежно від коливань курсу валют). За даними Європейського регіонального бюро ВООЗ, сучасний стан здоров'я населення характеризується вкрай високими показниками захворювання і смертності (14,7 випадків на 1 000 населення проти 6,7 – у країнах-членах ЄС), перевищенням числа померлих над числом живонароджених (на 100 померлих – 69 живонароджених). Україна посіла четверте місце за рівнем смертності, не пов'язаною з війною. Також для України є характерними низький рівень очікуваної тривалості життя (71 рік), відсутність можливості отримувати належну медичну допомогу. На первинному рівні дефіцит кадрів складає 25%. У рейтингу стану здоров'я громадян різних країн, складеним Агентством Вло-

omberg у 2013 році, Україна посіла 99 місце серед 145 країн. У 2016 році Україна не потрапила до рейтингу Bloomberg. У 2016 році створено нормативну базу, яка сприяє розробленню нової системи фінансування охорони здоров'я, зокрема, затверджено Концепцію реформи фінансування системи охорони здоров'я України, яка закріплює модель національного солідарного медичного страхування зі 100% охопленням громадян [102]. Збори страхових внесків здійснюватимуться через загальну систему оподаткування та накопичуватимуться у державному бюджеті. Страхові виплати за лікування окремої людини не будуть прив'язані до розміру її індивідуальних внесків.

Підготовлений пакет нормативних пропозицій передбачає гарантований державою перелік медичних послуг; створення єдиного національного замовника медичних послуг – Національної агенції з фінансування охорони здоров'я; новий механізм оплати медичних послуг (принцип “гроші йдуть за пацієнтом”), та посилення ролі громад, надання фінансової та управлінської автономії закладам охорони здоров'я. Все це дозволить зробити етапний крок до запровадження у 2019 році нової моделі фінансування охорони здоров'я на принципах медичного страхування [102].

Третя галузь соціальної інфраструктури – житлово-комунальне господарство. Система житлового-комунального господарства завжди була досить проблематичною. Право на житло визначено в статті 47 Конституції України. Держава створює умови, за які кожний громадянин буде мати можливість побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які вимагають соціального захисту, житло надається державою і органами місцевого самоврядування безплатно або за доступну для них плату відповідно до закону [23].

Питання житлово-комунального господарства вирішуються Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України.

Історично склалося так, що населення сплачувало приблизно 4% від вартості комунальних послуг, а 96% компенсувала держава у вигляді дотацій комунальним підприємствам. Тарифи для промислових споживачів були вищими від тарифів для населення, але при цьому не були для них обтяжливими і не впливали на конкурентоспроможність продукції [23].

Зростання вартості енергоносіїв до світового рівня та відміна з 1998 року цінових дотацій з Державного бюджету призвели до росту тарифів як для промислових, так і для приватних споживачів.

Політика виплат субсидій громадянам і проблеми розрахунків за комунальні послуги. Після встановлення з 1 травня 2016 року єдиної ціни на газ для всіх категорій споживачів, кількість сімей, які потребуватимуть отримання субсидій на оплату житлово-комунальних послуг в опалювальному сезоні 2016-2017 років, за оцінками Уряду, зросте з 5,5 млн. до 8-9 млн. Витрати державного бюджету на виплату субсидій для найбільш уразливих верств населення становлять близько 4-6% загального обсягу видаткових статей. У державному бюджеті 2016 року витрати на субсидії за комунальні послуги перевищували 40 млрд. грн. Разом з тим, проблема розрахунків і заборгованості населення за спожиті житлово-комунальні послуги продовжує поглиблюватися. За даними Державної служби статистики України, в жовтні 2016 року населенням країни сплачено за житлово-комунальні послуги 56,9% нарахованих за цей період сум (3,6 млрд. грн.). Заборгованість населення з оплати послуг ЖКГ і електроенергії з початку 2016 року зросла на 3,5 млрд. грн., або на 39,3% (у жовтні заборгованість відразу зросла на 21,3%, порівняно з кінцем вересня) і, станом на жовтень 2016 року, досягла 17 млрд. грн. Для порівняння: за 2015 рік рівень розрахунків населення за послуги ЖКГ складав 95% [102]. Така ситуація у багатьох випадках є наслідком неефективності роботи і слабкої комунікації з населенням місцевих органів влади, у ряді випадків – неадекватної тарифної політики, а також недовіри населення до політики надання субсидій, а також величезними втратами від неефективного використання електроенергії, води, тепла, як і недостатньої дисципліни оплати [102].

Приватне споживання в середньостроковій перспективі відновлюватиметься, проте процес матиме досить повільні темпи. Суттєве зростання видатків населення на оплату комунальних послуг унаслідок підвищення адміністративно-регульованих цін і тарифів залишатиметься стримуючим фактором [102].

Серед напрямів реформування житлово-комунального господарства в Україні виділено такі:

формування економічно обґрунтованих тарифів;

захист інтересів споживачів при переході комунальних підприємств на режим беззбиткового функціонування;

забезпечення надійної роботи комунальних підприємств по наданню споживачам послуг належної якості; забезпечення раціонального планування місцевих бюджетів;

впровадження системи стимулювання відносно збереження ресурсного потенціалу [23].

Четверта галузь соціальної інфраструктури – торгівля та громадське харчування. Важливу роль у динаміці розвитку соціально-економічної сфери відіграють торгівля та громадське харчування, основним завданням яких є задоволення попиту споживачів при високій якості обслуговування.

Міністерство економічного розвитку і торгівлі України очолює діяльність держави за даним напрямком. Мінекономрозвитку є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує:

формування та реалізує державну політику економічного, соціального розвитку і торгівлі, державну промислову політику, державну інвестиційну політику, державну зовнішньоекономічну політику, державну політику у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної діяльності, управління об'єктами державної власності, розвитку підприємництва, державно-приватного партнерства, інтелектуальної власності, туризму та курортів;

формування та реалізацію державної політики у сфері державної статистики, державного матеріального резерву, експортного контролю;

формування державної політики у сфері захисту прав споживачів, державної політики з контролю за цінами, державної регуляторної політики та державної політики з питань ліцензування, дозвільної системи, нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

реалізацію державної політики у сфері організації та контролю за виготовленням цінних паперів, документів суворої звітності.

Мінекономрозвитку є уповноваженим органом з питань координації діяльності з реалізації державного оборонного замовлення.

Зниження в останні роки добробуту людей помітно позначилося і на розмірах товарообігу, і на структурі споживання товарів та послуг. При цьому в структурі харчування переважають картопля, хліб, молочні продукти та овочі. Погіршилася ситуація з забезпеченістю населення товарами тривалого користування [23].

Низька ефективність торгівлі та громадського харчування за сучасних умов потребують державного втручання й регулювання. Для більшої соціальної інтеграції суспільства доцільним слід вважати формування таких споживчих стандартів, які б співвідносилися з середніми доходами.

П'ята галузь соціальної інфраструктури – екологічний захист населення. Діяльність з екологічного захисту і охороні навколишнього природного середовища, раціональне використання природних ресурсів – невід'ємна складова соціальної сфери. Вона спрямована на збереження безпечного для існування навколишнього середовища, захисту життя і здоров'я населення від негативного впливу, зумовленого забрудненням навколишнього природного середовища, раціональне використання й відтворення природних ресурсів. В Україні дану галузь соціальної інфраструктури очолює Міністерство екології та природних ресурсів України [70].

Право на безпечне для життя і здоров'я навколишнє середовище визначено в статті 50 Конституції України. Будь-якому громадянину гарантується право вільного доступу до інформації про стан навколишнього середовища, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її розповсюдження. Це право реалізоване в Законах України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, “Про охорону навколишнього природного середовища” та іншими.

Екологічний стан України можна охарактеризувати як досить складний. Слід зазначити, що проблемам довколишнього середовища за останній час майже не приділяється увага. Забруднене повітря, ушкоджені ліси, отруєні водні артерії є результатом діяльності хімічної, енергетичної, добувної, металургійної промисловості та виробничих аварій і катастроф.

Тому вельми необхідними слід вважати дії щодо поліпшення екологічної ситуації, серед яких:

- обґрунтування екологічної політики яке проводиться державою;
- розробка механізму жорсткого нагляду та контролю за діями підприємств;
- визначення показників і критеріїв планування екологічної діяльності;
- регулярний аналіз і оцінка досягнутих результатів екологічної діяльності

[23].

Шоста галузь соціальної інфраструктури – культура та мистецтво. Є важливою галуззю, що впливає на формування людини як особистості. Статтею

54 Конституції України громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, які виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Культурна спадщина оберігається законом.

У Комітеті з питань культури і духовності Верховної Ради України триває робота з участю фахівців Міністерства культури України. У процесі розробки нормативно-правових актів, які розробляються в галузі культури, враховуються вимоги відносно їх відповідності нормам і стандартам Ради Європи [23].

Серед позитивних зрушень у сфері культурної політики потрібно відзначити передусім ухвалення “Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ”, розробленої Міністерством культури України. Втім, документ, розроблений урядовими фахівцями із залученням представників громадськості, критикувався за відсутність механізмів реалізації, збереження “галузевого” підходу до культури і слабку увагу до її найбільш сучасних і перспективних напрямів, таких як культурні індустрії. Паралельно на громадських засадах культури в Україні до 2025 року, яка відрізнялася від урядової за структурою, стилем і підходами, проте не була затребувана владою [102].

Варто відзначити такі важливі, хоча й запізнілі рішення, як створення “Українського інституту книги” і Координаційної ради з питань застосування української мови в усіх сферах суспільного життя України. Кроком у напрямі інтеграції українського культурного простору до загальноєвропейського стало утворення Бюро програми ЄС “Креативна Європа” в Україні, яке розпочало прийом заявок [102].

Разом з тим, на теперешній час не вдалося запровадити механізм державної підтримки кінематографії. Відповідний закон був ухвалений 22 вересня 2016 року, проте Президент П. Порошенко повернув його до Верховної Ради зі своїми пропозиціями [102].

У рамках практичної роботи органів влади в напрямі культурної інтеграції суспільства здійснювався проект “Український Донбас”, надана державна підтримка такій громадській ініціативі, як Всеукраїнська благодійна акція “Потяг Єднання України “Труханівська Січ” [102].

Очевидно, за теперішніх умов в гуманітарній політиці слід очікувати на продовження процесу декомунізації переходу його від перейменувань на інші рівні, а також виконання положень і заходів, передбачених Указом Президента “Про пріоритетні заходи щодо сприяння зміцненню національної єдності та консолідації українського суспільства, підтримки ініціатив громадськості у цій сфері” №534 від 1 грудня Актуальною проблемою залишиться реінтеграція український інформаційний і культурний простір переміщених осіб, жителів прифронтових територій, Криму і тимчасово непідконтрольних районів Донецької і Луганської областей [102].

Що стосується загальних реформ соціальної сфери 2016 року, то можна відмітити тенденцію до децентралізації соціальних послуг. Найбільш поширеною формою забезпечення соціального захисту було, як і раніше, надання певним категоріям населення пільг або грошових форм допомоги. Право на пільги мали близько 20 млн. українців (приблизно 40% населення), що вдвічі перевищує чисельність платників до соціальних фондів (10,5 млн. осіб). Урядовий законопроект “Про соціальні послуги” (реєстр. №3143) забезпечує вдосконалення чинного законодавства в частині адміністрування соціальних послуг, підвищення статусу соціальних працівників, розширення повноважень місцевих органів виконавчої влади, передбачає нову систему адресної допомоги. Разом з тим він потребує доопрацювання, зокрема, уточнення термінології, вимог до постачальників тощо. Загальний розвиток ситуації у соціальній сфері впродовж 2016 року дає підстави для таких висновків: реформи планувалися і здійснювалися, але, як і в інших сферах, мали несистемний характер, часто органам влади бракувало комплексного стратегічного бачення. Значна частина рішень з подолання кризового стану приймалися за принципом реагування на проблему, а не на упередження. Потреба в комплексному фаховому підході залишається актуальною [102].

Загальний розвиток ситуації у соціальній сфері впродовж 2016 р. дає підстави для таких висновків: реформи планувалися і здійснювалися, але, як і в інших сферах, мали несистемний характер, часто органам влади бракувало комплексного стратегічного бачення. Значна частина рішень з подолання кризового стану приймалися за принципом реагування на проблему, а не на упередження. Потреба в комплексному фаховому підході залишається актуальною [102].

Розглядаючи соціальну інфраструктуру з точки зору відповідності її кількісних і якісних параметрів потребам населення, можна зробити висновок, що внаслідок існування принципу залишкового виділення коштів на соціальні потреби, в цей час практично всі її галузі і об'єкти вимагають пріоритетного розвитку.

Таким чином, у роботі надане авторське визначення поняття «соціальна сфера», яке являє собою сферу суспільного життя, головною задачею якої є відтворення особистості на основі забезпечення сприятливих матеріальних, суспільних, духовно-етичних умов праці, освіти, охорони здоров'я, зростання матеріального добробуту, які впливають на характер та поведінку людини, об'єднують інтереси різних соціальних груп, суспільства в цілому. Також удосконалено структуру соціальної сфери за рахунок виокремлення двох складових: перша – види діяльності (із забезпечення ефективної зайнятості населення; з формування доходів членів суспільства та рівня їх добробуту; із соціального забезпечення і захисту громадян) та друга - галузі соціальної інфраструктури (освіта; охорона здоров'я; житлово-комунальне господарство; торгівля і громадське харчування; екологічний захист населення; культура та мистецтво).

Отже, у роботі досліджено сутність та структуру соціальної сфери, її складові у вирішенні соціальних проблем, виходячи з того, що вона відіграє функціональну роль в житті суспільства, тобто в соціальній сфері відбувається відтворювання і зміна соціальних зв'язків між людьми, умов і образу життя, можливостей задоволення соціальних потреб. В сучасних умовах посилення економічної кризи, погіршення рівня життя, посилення соціальної сфери стає вкрай важливим для кожного українця.

3. РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ НЕУРЯДОВИХ СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Глобалізаційні та трансформаційні процеси, які відбуваються у сучасній світовій політиці, зумовлюють актуалізацію політичних та економічних функцій недержавних інституцій. Спостерігається зростання впливу неурядових міжнародних організацій як в окремих регіонах, так і в глобальному просторі. Неурядові міжнародні організації функціонують як самостійні суб'єкти, впливаючи на світову політику, репрезентуючи широкі суспільні інтереси, які виходять за межі сучасних держав, а це, своєю чергою, зумовлює створення глобального громадянського суспільства. Неурядові організації досягають поставлених цілей, мобілізуючи міжнародну суспільну думку та здійснюючи тиск на міжурядові організації (наприклад, на ООН) та на уряди держав.

Отже, така політична активність неурядових організацій зумовлює зростання наукового інтересу до них, як до суб'єктів політичного процесу, та вимагає переосмислення їх ролі, місця та ступеня впливу в системі міжнародних відносин. Постає необхідність у всебічному дослідженні процесу інституціоналізації неурядових організацій як суб'єктів системи міжнародних відносин, носіїв світової громадської думки [63].

Економічна та соціальна рада ООН дає таке визначення міжнародної неурядової організації: “Будь-яка міжнародна організація, створена не на основі міжурядової угоди” [63].

Міжнародні неурядові організації – це об'єднання національних організацій, союзів, груп і окремих осіб, що базуються на неурядових угодах. Отже, держава не несе відповідальності за діяльність своїх громадян або суспільних груп в таких організаціях. Проте деякі неурядові організації мають значний вплив на розвиток світових подій і, зокрема, на міжнародні економічні відносини.

Отже установчі документи неурядових організацій не є міжнародними угодами і не регламентуються нормами міжнародного публічного права, тому вони є суб'єктами міжнародного приватного права. Водночас, як і міжурядові організації, вони мають свій інституціональний та договірний механізм, завдяки якому впливають на економічні, політичні та інші міжнародні відносини.

Більшість міжнародних неурядових економічних організацій мають в якості установчих документів статuti, в яких відображено цілі та принципи діяльності, питання членства, склад та компетенцію структурних підрозділів, порядок прийняття рішень та їх види, бюджетні питання, форми і напрями діяльності тощо. Членами міжнародних неурядових організацій, на відміну від міждержавних, у роботі яких беруть участь представники урядів, є приватні особи (індивідуальне членство), національні організації (колективне членство) або і ті, і ті одночасно (індивідуальне та колективне членство). До більшості неурядових організацій входять колективні члени – національні асоціації, національні групи, національні професійні організації тощо. Деякі організації включають і представників держав, але вони мають особливий статус, і сутність неурядової організації від цього не змінюється.

Вимоги до міжнародної неурядової організації [10]:

мають носити некомерційний характер;

бути заснованими і діяти відповідно до законодавства своєї країни;

мають реальні організаційні структури у своїй державі або за кордоном;

поширюють свою діяльність мінімум ще на дві країни.

Міжнародні неурядові організації – це організації сприяння розвитку й співробітництва в широкому діапазоні міжнародних відносин: в політиці, економіці, культурі, науково-технічній діяльності. Сьогодні в світі нараховується понад 20 тис. міжнародних неурядових організацій, близько 1600 з них працюють в сфері економічного й соціального розвитку й мають консультативний статус в ЕКОСОР (економічна та соціальна рада ООН). Міжнародні неурядові організації не становлять собі за мету одержання прибутку й функціонують за рахунок внесків своїх членів.

Міжнародні неурядові організації підтримують тісні зв'язки з ООН та міждержавними організаціями. В залежності від авторитету неурядової організації їй надається та або інша категорія консультативного статусу при ЕКОСОР. Категорія I надається організаціям, які в своїй діяльності мають найбільше спільних інтересів з компетенцією ЕКОСОР. До категорії II належать організації, діяльність яких лише частково, в окремих питаннях, торкається сфери компетенції Ради.

При ЕКОСОР існує Комітет з неурядових організацій. Згідно з резолюціями ООН, міжнародні неурядові організації можуть брати участь в підготовці

її конференцій, в розробці резолюцій. Неурядові організації мають консультативний статус і при деяких міжнародних регіональних організаціях. Так, при Раді Європи такий статус мають 350 неурядових організацій [25].

Співробітництво неурядових організацій з міждержавними здійснюється по таких основних напрямках [10]: надання інформації про свою діяльність і розповсюдження інформації, одержаної від міждержавних організацій; надання консультацій з питань, що входять до їх компетенції, іншим організаціям, суспільним групам та окремим особам; участь у правотворчому процесі, розробка проектів міжнародних угод; спостереження за дотриманням норм міжнародного права, особливо в сфері прав людини і в справі охорони довкілля; утворення слідчих комісій для розслідування міжнародних злочинів.

У становленні та інституціоналізації системи неурядових міжнародних організацій можна виокремити певні етапи та історичні віхи.

Серед перших НМО були політичні, соціальні, релігійні, наукові, благодійні організації, такі як, наприклад, Світовий євангелічний альянс, Всесвітній альянс молодих християн, Європейська асоціація з геодезії, Міжнародний Червоний Хрест.

Перші неурядові організації з'явилися ще в середині XIX ст. Зокрема, у 1823 році було утворене Британське міжнародне товариство боротьби проти рабства.

У 1863 році за ініціативи швейцарця Анрі Дюнанна була утворена неурядова організація Міжнародний Червоний Хрест, яка і нині є однією із найвідоміших та найвпливовіших. Метою організації було надання гуманітарної допомоги військовополоненим, хворим і пораненим військовим під час війни, а також постраждалим від стихійних лих у мирний час.

Важливою компетенцією організації Міжнародний Червоний Хрест було право відвідувати місця утримання військовополонених або інтернованих цивільних осіб, а також організацію Центрального довідкового агентства у справах військовополонених для збору інформації.

Від початку заснування до організації належали лише швейцарці як представники традиційно нейтральної держави, але вже скоро осередки Червоного Хреста з'являються в інших країнах під різними назвами: Червоного Півмісяця (в ісламських державах), Червоного Лева і Сонця (в Ірані) тощо [2].

Значний вплив на сферу міжнародних відносин здійснювали економічні неурядові організації. У 1895 році був утворений Міжнародний кооперативний альянс, який об'єднав національні та регіональні союзи кооперативів. Організація залишається впливовою і в наш час, маючи консультативний статус при ООН. Основні цілі Міжнародного кооперативного альянсу: розвиток кооперативного руху, співробітництво між кооперативними організаціями різних країн.

З метою встановлення миру та налагодження співробітництва у 1899 р. парламентарі-пацифісти близько 90 країн створюють неурядову організацію Міжпарламентський Союз, вищим органом якого була Конференція Міжпарламентського Союзу, а виконавчий комітет знаходився у Женеві. Головною метою Міжпарламентського Союзу було сприяння миру й співробітництву між державами, запобігання світовій війні. До Союзу входили парламентські групи з близько 90 країн.

Всі міжнародні неурядові економічні організації можна поділити на такі групи (табл. 3.1) [2, 10, 25, 63]:

Таблиця 3.1

Види міжнародних неурядових організацій

Види	Приклади
Загальноекономічні	Європейське товариство для вивчення громадської думки і ринкової кон'юнктури (ЕСОМАР); Міжнародна торговельна палата (МТП); Спілка міжнародних ярмарків (СМЯ); Міжнародний центр з оптової торгівлі
Галузеві	Міжнародна конференція виробників електроенергії, Європейський комітет з виробництва текстильного обладнання, Міжнародний центр з хімічних добрив, Європейський меблевий союз, Міжнародна асоціація з виробництва молочних продуктів, Всесвітня асоціація туристських агентств тощо
Кооперативні	Міжнародний кооперативний альянс (МКА), Карибська кооперативна конфедерація, Скандинавське кооперативне оптове товариство тощо
Громадські	Організації, які вивчають економічні та соціальні питання, – Міжнародна асоціація економічних наук (МЕА), Міжнародний статистичний інститут, Міжнародна рада з вивчення проблем народонаселення, Міжнародний комітет з наукової організації праці в сільському господарстві, Міжнародний інститут з вивчення економічного життя суспільства

До середини ХХ ст. різко збільшується кількість неурядових міжнародних організацій, адже суспільство відчуло нагальну потребу в організації громадськості різних держав для реалізації й захисту спільних інтересів та досягнення

консенсусу з різноманітних питань у сфері зовнішньої політики. Крім того, значний вплив мав процес глобалізації, що активно розпочався з середини 50-х рр. ХХ ст. і на початок ХХІ ст. набув колосального розмаху.

Загальноекономічні – Європейське товариство для вивчення громадської думки і ринкової кон'юнктури (ЕСОМАР); Міжнародна торговельна палата (МТП); Спілка міжнародних ярмарків (СМЯ); Міжнародний центр з оптової торгівлі.

Галузеві – Міжнародна конференція виробників електроенергії, Європейський комітет з виробництва текстильного обладнання, Міжнародний центр з хімічних добрив, Європейський меблевий союз, Міжнародна асоціація з виробництва молочних продуктів, Всесвітня асоціація туристських агентств тощо.

Кооперативні – Міжнародний кооперативний альянс (МКА), Карибська кооперативна конфедерація, Скандинавське кооперативне оптове товариство тощо.

Громадські організації, які вивчають економічні та соціальні питання, – Міжнародна асоціація економічних наук (МЕА), Міжнародний статистичний інститут, Міжнародна рада з вивчення проблем народонаселення, Міжнародний комітет з наукової організації праці в сільському господарстві, Міжнародний інститут з вивчення економічного життя суспільства.

Європейське товариство з вивчення громадської думки та маркетингових досліджень (ЕСОМАР) – це інформаційно-дослідний центр, створений у 1948 р. в Амстердамі, який нині перетворився на найавторитетнішу в світі організацію, що сприяє розвитку маркетингової діяльності фірм і проведенню маркетингових досліджень.

ЕСОМАР є юридичною особою і не має комерційних інтересів, структура бюджету товариства складається з: членських внесків (60%), доходів від проведення конгресів та семінарів (17%), процентів по вкладах у банках, виторгів від продажу власних видань, надходжень від рекламодавців (23%).

Метою діяльності ЕСОМАР є встановлення контактів між маркетологами фірм різних країн, поширення найефективніших методів маркетингових досліджень, а також встановлення і дотримання етичних норм і правил маркетингової діяльності.

Членами організації можуть бути тільки спеціалісти з маркетингу. Членство є індивідуальним і платним. У загальній кількості членів (майже 3000) консультантів-маркетологів – 66%, замовників послуг – 34%. Основною формою діяльності ЄСОМАР є проведення щорічних конгресів, на яких заслуховується 30-40 доповідей з дослідження найефективніших методів маркетингової діяльності фірм. Семінари відбуваються 5 – 6 разів на рік із більш спеціальних проблем. У роботі конгресів і семінарів беруть участь як члени організації, так і представники інших країн і континентів.

Вищим органом організації є конгрес (скликається щорічно), виконавчим – рада, головою якої є президент, що виконує функції офіційного представника у взаємовідносинах з іншими організаціями. Поточне керівництво здійснює секретаріат. ЄСОМАР видає журнал “European Research” (6 разів на рік), матеріали конгресів та семінарів, довідник “ЕСОМАР handbook” з міжнародних національних маркетингових організацій та термінологічні словники з маркетингу. Членами ЄСОМАР від України є керівники деяких фірм, що займаються маркетинговими дослідженнями, а саме – Київського міжнародного інституту соціології, “Socis-Gallup International” та інші.

Міжнародний кооперативний альянс (МКА) засновано в 1895 році у Лондоні представниками кооперативного руху 14 країн: Австралії, Австро-Угорщини, Аргентини, Бельгії, Великобританії, Данії, Індії, Італії, Нідерландів, Росії, Сербії, США, Франції і Швейцарії. До альянсу входить майже 170 національних і 7 міжнародних кооперативних організацій.

Сучасні цілі, проголошені статутом, – сприяння розвитку кооперації в усіх країнах; пропаганда принципів і методів кооперативного руху, захист і представництво його інтересів; встановлення і розвиток взаємних контактів, співробітництво між кооперативами різних країн.

Основними формами діяльності альянсу є організація конгресів, проведення засідань, семінарів, участь у діяльності ООН та її спеціалізованих установ, заходах міждержавних організацій [2].

Керівні органи МКА – конгрес, центральний комітет, виконавчий комітет. Конгрес, який скликається один раз на чотири роки, визначає політику і розробляє програму діяльності.

Центральний комітет виконує функції представницького керівного органу в період між конгресами, він обирає президента, двох віце-президентів,

членів виконавчого комітету і призначає директора. Виконавчий комітет керує діяльністю альянсу між засіданнями центрального комітету. Поточною роботою керує секретаріат. Штаб-квартира МКА знаходиться в Лондоні. Організація має консультативний статус при ЕКОСОП ООН, ЮНЕСКО, МОП, ФАО, Дитячому фонді ООН, ЮНІДО, МАГАТЕ, ЮНКТАД.

Міжнародна асоціація економічних наук (МЕА) – об'єднання національних асоціацій економістів, створене в 1950 році з ініціативи ЮНЕСКО. Метою організації є поширення економічних знань, розширення особистих контактів і поліпшення взаєморозуміння між вченими різних країн через організацію наукових конференцій і конгресів, проведення спільних або паралельних досліджень.

Статут передбачає тільки колективне членство національних наукових асоціацій або комітетів, а приватні особи можуть брати участь у роботі конференцій. Керівними органами організації є рада і виконавчий комітет. Рада складається з представників національних асоціацій, з котрих терміном на три роки обирається президент, і визначає загальну політику організації.

Виконавчий комітет (президент, віце-президент, казначей, дев'ять членів зі складу ради) керує організацією між сесіями і щорічно проводить засідання виконкому. Для підготовки конференцій і розробки програм виконком створює комітети кількістю у 3 – 5 спеціалістів. Секретаріат знаходиться в Парижі. Організація має консультативний статус при ЕКОСОП ООН (реєстр), ЮНЕСКО (категорія В).

Європейський діловий конгрес (ЄДК) – міжнародна суспільно-політична недержавна організація, що об'єднує підприємства, асоціації і союзи підприємців країн-учасниць Організації з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ). ЄДК створена 8-9 грудня 1997 року в Бонні (Німеччина) на установчій конференції політичних діячів, бізнесменів і банкірів з 37 країн ОБСЄ.

Відповідно до Статуту членами ЄДК можуть бути підприємства, союзи і об'єднання підприємств, а також їх партнери з країн-учасниць ОБСЄ, які визнають Статут ОБСЄ. Кожна країна ОБСЄ може бути представлена в ЄДК не більш як десятьма членами. Статут передбачає можливість асоційованого членства. Асоційовані члени наділяються правами і обов'язками, передбаченими Статутом, за винятком права голосувати на сесіях Загальних зборів і бути вибраними до керівних органів ЄДК. Кількісні обмеження не поширюються на

асоційованих членів, які, відповідно, сплачують 50% вступних і членських внесків. Відповідно до Статуту цілями ЄДК є: сприяння економічному співробітництву в регіоні ОБСЄ і економічному розвитку держав-учасниць ОБСЄ, створення оптимальних умов для діалогу між політичними і діловими колами, а також захист прав і законних інтересів своїх членів і надання їм допомоги з метою підвищення ефективності діяльності.

Пріоритетними напрямками діяльності ЄДК визначені: законодавство, банківська і фінансова сфери, енергетика, екологія та охорона здоров'я, інформація і комунікації, безпека підприємництва. Принципова відмінність ЄДК від інших неурядових структур полягає в тому, що він об'єднує безпосередніх учасників ринку.

Римський клуб [63] – міжнародна неурядова організація, що об'єднує у своїх рядах учених, суспільних і політичних діячів різних країн світу, був утворений 6-7 квітня 1968 році у Римі. Юридично Римський клуб зареєстрований у Швейцарії. За Статутом чисельність Клуба не повинна перевищувати більше 100 чоловік. Ядро клубу – “постійний комітет” – склали шість чоловік: Ауреліо Печчеї, Ерих Янц, Олександр Кинг, Макс Монне (голландський експерт з міжнародних проблем), Жан Сен-Жур (експерт із питань економіки і фінансів французької футурологічної школи) і Гуто Тіман (глава Базелевського інституту в Женеві). Перед клубом були поставлені дві основні цілі: 1) сприяти усвідомленню ускладнень, що виникли перед людством; 2) шляхом впливу на суспільну свідомість, сприяти виправленню нинішньої ситуації. З ініціативи Римського клубу було виконано 18 дослідницьких проектів, результати яких представлені у формі доповідей Римському клубу. Римський клуб не має ні штатних наукових співробітників, ні власного статуту, ні свого друкованого органу. Керівний орган – виконком, який щорічно організовує засідання клубу в різних містах світу. Секретаріат клубу знаходиться в Римі.

Дакарський клуб – об'єднання представників громадсько-політичних і ділових кіл держав Африки та Західної Європи – засноване в 1974 р. у Дакарі. Це неофіційний форум для дискусій та спільного пошуку спеціалістами з питань розвитку шляхів вирішення міжнародних економічних проблем, особливо у сфері промислового розвитку африканських країн та їхніх відносин з промислово розвинутими країнами. Членство в клубі індивідуальне. Для керівництва діяльністю клубу між сесіями створено ініціативний комітет (вісім

членів). Президент клубу, якого обирають на три роки, входить до складу цього комітету. Штаб-квартира знаходиться в Дакарі (Сенегал).

Міжнародний союз охорони природи та природних ресурсів (МСОП) (International Union for Conservation of Nature, IUCN) створений по рішенню затверджувальної асамблеї, що відбулася в жовтні 1948 р. в Фонтенбло (Франція). Він нараховує 600 членів, в тому числі 61 національний уряд та 120 урядових агенцій. МСОП проводить активну роботу щодо створення глобальних та регіональних природоохоронних стратегій.

Видається серія конкретних програм з вивчення та охорони популяцій окремих тварин, а також місць їхнього проживання. МСОП приділяє постійну увагу збереженню птахів, тварин, створенню заповідників і національних парків. Важливим завданням МСОП є пропаганда природоохоронних знань, підготовка спеціалістів з охорони природи, формування екологічних знань у молоді.

Всесвітня фундація дикої природи (ВФДП) (WWF) – найбільша і найавторитетніша незалежна організація світу в галузі охорони навколишнього середовища. Її основною метою є збереження біорізноманіття Землі, припинення деградації природного середовища планети і побудова майбутнього, в якому люди жили б в гармонії з природою. Національні офіси діють майже в 100 країнах світу, а також має підтримку в більш 1,2 мільйонів осіб в Сполучених Штатах – членів WWF, і близько 5 млн. в усьому світі. WWF бере участь у розробці екополітики і пріоритетів, створенні глобальних партнерств, надає підтримку природоохоронній діяльності в різноманітних регіонах [10, 63].

WWF розробляє унікальний спосіб роботи поєднання основних галузей науки, передбачає дії на всіх рівнях, від місцевого до глобального, і забезпечує поставку інноваційних рішень, які відповідають потребам людей і природи. А також координує проведення чотирьох міжнародних проектів: “Зміна клімату”, “Моря, що перебувають під загрозою”, “Ліси як джерело життя”, “Жива вода”, а також інших кампаній, таких як “Торгівля об'єктами живої природи”.

Місія WWF полягає у збереженні природи. Використання найкращих існуючих наукових знань, збереження різноманітності форм життя на Землі, захист природних зон і популяцій диких рослин і тварин, у тому числі, що знаходяться під загрозою зникнення, заохочення стійких підходів до використання поновлюваних природних ресурсів, а також сприяння більш ефективному

використанню ресурсів та енергії та максимальне скорочення забруднення. 82 відсотків коштів Всесвітньої фундації дикої природи спрямовуються на заходи щодо збереження миру. З 1985 року WWF вклав понад 1 млрд. дол США в більш ніж 12000 проектів.

Міжнародна юридична організація (МЮО) створена в 1964 році Конференція членів, що є найвищим органом організації, і виборний нею Виконавчий комітет, який веде поточні справи, створили в 1970 р. спеціальний відділ по політиці та праву навколишнього середовища. Він співпрацює із зацікавленими органами держав, міждержавних та неурядових організацій, а також з окремими спеціалістами, сприяє розвитку національного і міжнародного права навколишнього середовища. МЮО бере участь в підготовці ряду міжнародно-правових актів природоохоронного характеру, співпрацює з Міжурядовою робочою групою ЮНЕП по праву навколишнього середовища. Вона здійснила за останні 40 років ряд цікавих досліджень та публікацій.

Глобальне водне партнерство (ГВП). Метою цієї організації є підтримка стійкого управління водними ресурсами в різних країнах. Це міжнародна мережа організацій і установ, відкрита для всіх організацій, зайнятих управлінням водними ресурсами. Члени ГВП є рівноправними партнерами, які зацікавлені в розвитку та управлінні водними ресурсами і дотримуються принципів Дубліна-Ріо. ГВП стимулює взаємодію між членами мережі шляхом допомоги «міждисциплінарним і спільно організованим» діалогам на глобальному або національному рівні, а також сприяє виконанню спільних програм.

Міжнародний суд екологічного арбітражу і примирення (МСЕАП), Міжнародний екологічний суд – неурядова організація, створена 1994 році у м. Мехіко. Перший склад включав 29 суддів з 24 країн. Діяльність регулює статут МСЕАП. Завданням суду є вирішення міжнародних питань охорони навколишнього середовища і природокористування, що здійснюється у трьох формах: консультування заінтересованих сторін на їхнє прохання на основі юридичного аналізу конкретної ситуації; примирення сторін на основі ухвалення компромісного рішення суперечливої ситуації, що влаштовує обидві сторони; проведення повноцінного судово-арбітражного процесу за взаємним бажанням сторін з ухваленням рішення, яке сторони заздалегідь визначають для себе обов'язковим. Розв'язання спорів у МСЕАП спирається на принципи третейського суду. МСЕАП розглядає суперечки, пов'язані з забрудненням

навколишнього середовища сусідньої держави і відшкодування завданої їй екологічної шкоди; недопущенням, призупиненням екологічно шкідливої діяльності; спори щодо використання й охорони природних ресурсів у суміжних державах, про захист екологічних прав громадян. Розгляд справ у МСЕАП базується на міжнародному праві навколишнього середовища, національному законодавстві та прецедентах.

“Друзі Землі” (FOEI) є міжнародною мережею екологічних організацій в 69 країнах. На відміну від багатьох інших МНУО, що діють на міжнародному рівні, “Друзі Землі” будується знизу вгору, як Конфедерації груп. Кожна країна має свою власну окрему організацію, перед тим як вступити до Друзів Землі. Ці організації проводять свою власну кампанії і координують свою діяльність через головний центр “Друзів Землі”. Національні групи, часто складаються з низки місцевих груп, що працюють у своїх областях. “Друзі Землі” були засновані в 1969 році в Сполучених Штатах Девідом Брауером. Міжнародною організація стала в 1971 році після наради представників із США, Швеції, Великобританії та Франції.

“Друзі Землі” розглядають екологічні проблеми в своїх соціальних, політичних і правозахисних контекстах. Їх кампанії виходить за рамки традиційної сфері збереження природного середовища, і спрямована на вирішення економічних питань і питань сталого розвитку. Спочатку заснована організація діяла в Північній Америці та Європі. В даний час її членство в значній мірі поширюється в групах країн, що розвиваються.

Greenpeace – міжнародна громадська екологічна організація, основна мета якої – досягти рішення глобальних екологічних проблем. В тому числі шляхом привернення до них уваги громадськості і влади.

Базуючись в Амстердамі, Нідерланди, Грінпіс має 2,8 мільйони прихильників по всьому світу, і національні, а також регіональні відділення в 41 країнах. 24 В Україні Грінпіс з 1990 р.

Діяльність Greenpeace фінансується прихильниками цієї організації. Основний принцип відмова від фінансування промисловими компаніями, банками, державними структурами і політичними партіями, що гарантує незалежність дій. Greenpeace – виник в 1971 році в Канаді. Першою серйозною дією стала акція проти ядерних випробувань на острові Амчітка у районі Аляски, після якої США відмовились від використання цього полігону.

Основною задачею Greenpeace є [106]:

зміна відношення людей до природи;

вплив на громадську думку і тому приділяє велику увагу роботі засобами масової інформації.

Міжнародна організація “Безпечна охорона здоров’я” (HCWH) на початок 2001 року до неї вже ввійшло 250 організацій з 10 країн, в тому числі 41 лікарня, ввійшли до складу HCWH. На сей час існує також структура – HCWH-Europe, яка об’єднує організації Європи навколо платформи HCWH.

HCWH тісно співпрацює з мережею European Public Health Alliance (EPHA). Це мало окремих прояв під час підготовки та проведення Четвертої конференції на Раді міністрів з навколишнього природного середовища та здоров’я в червні 2004 року в Будапешті.

HCWH проводить дослідження і наполягає на застосуванні більш безпечних способів переробки відходів. HCWH займається просвітою населення щодо небезпеки діоксинів, ртуті та інших хімічних речовин, які впливають на здоров’я людини. Вона досліджує внесок сектора охорони здоров’я в збільшення забруднення навколишнього середовища. HCWH співробітничав з релігійними організаціями, профспілками, іншими групами населення, які стурбовані даними проблемами.

В Україні важливу роль відіграє Українська екологічна асоціація “Зелений світ”, “Національний екологічний центр України” та “Союз Чорнобиль”. Асоціація “Зелений світ” була заснована у 1988 році і проводить велику роботу під загальним девізом “Вживання, демократія, гуманізм”. На її рахунку моніторинг кислотних дощів в Україні, акції захисту природних об’єктів, громадська екологопросвітницька діяльність. Національний екологічний центр України реалізує довгострокову програму “Зелений німб України”. Велику позитивну роль відігравали та відіграють суспільні організації в запобіганні ядерної війни та загальній демілітаризації економіки. Декларація Паугоського руху, що підписана 97 лауреатами Нобелівської премії, повністю заперечує будь-які види ядерної зброї. При загальній позитивній ролі екологічного руху треба відзначити, що в окремих випадках він страждає “ідеалізацією” екології, а іноді навіть і екологічним екстремізмом. Сучасному суспільству потрібні прагматичні рішення, що враховують не тільки екологічні, але і соціальні та економічні аспекти будь-якої проблеми.

Фундаментальних рішень глобальних екологічних проблем можна очікувати лише на рівні національних уряди оскільки вони вимагають високої професійної кваліфікації в поєднанні з цивільною моральністю та відповідальністю.

Розглянемо міжнародні соціальні програми більш детально [20, 62].

1) WWF Global – World Wide Fund for Nature

Фонд заснований у 1961 році задля збереження популяції носорогів, тигрів та інших тварин. Сьогодні WWF належить до найпотужніших екологічних організацій світу, працює більш ніж у 100 країнах, зокрема в Україні.

Нині WWF займається збереженням лісів, водойм, допомагає боротися зі зміною клімату і зникненням рідкісних видів, а також залучає бізнес та сприяє розвитку екологічної освіти. Окрім волонтерства в природоохоронних кампаніях, можна запропонувати власну екоідею.

2) EVS – European Voluntary Service

Проекти EVS діють у рамках освітньої програми Євросоюзу Erasmus+. Організацію створено заради підвищення мобільності молоді, її громадської активності, культурної компетентності та полегшення переходу до дорослого життя.

Учасники можуть долучатися до короткотривалих (2-3 місяці) і довготривалих програм (6-12 місяців). Мета проектів – покращення соціальних сфер життя.

Концепцію ЄВС було розроблено задля підвищення мобільності молоді, її громадської активності, культурної компетентності в умовах глобалізації та полегшення переходу до дорослого життя. З 1995 року тисячі молодих людей з усього світу взяли участь у проекті та здобули новий цінний досвід, аналогів якому дуже мало.

ЄВС розраховано на молодих людей віком від 17 до 30 років, які хочуть спробувати міжнародне волонтерство, дізнатись більше про суспільні проекти й пожити в іншій країні. Для багатьох волонтерів це стає першим досвідом самостійного життя й роботи, для інших – шансом змінити кар'єру, здобути нові навички та компетенції, дізнатись більше про Європу та світ.

Волонтерами можуть бути як громадяни так званих програмних країн (країн-членів ЄС, Ісландії, Ліхтенштейну, Македонії, Норвегії й Туреччини), так і країн-партнерів (Західні Балкани, країни «Східного партнерства»), до якого

входить і Україна, країни Південного Середземномор'я та Росія), а також навіть жителі інших країн та континентів.

Потенційні волонтери мають бути мотивованими, зацікавленими в розширенні горизонтів, проявляти інтерес до соціальних проектів. Останнє є особливо важливим, адже волонтери зазвичай працюють у суспільних організаціях, центрах для людей з інвалідністю та інших недержавних установах, а також дитячих садках, школах.

ЄВС має низку певних етапів – тренінгів та оцінювань, які зазвичай обов'язкові для всіх волонтерів.

Спершу запрошують до української організації на тренінг перед від'їздом (pre-departure training). На цьому тренінгу розповідають, що таке ЄВС, які бувають проекти, на що ти маєш право як волонтер. Також ти попрацюєш над культурними компетенціями, навичками розв'язання конфліктів та персональними цілями. За деякий час після прибуття на місце проходження волонтерства запрошують на on-arrival training.

Також волонтери повинні хоча б мінімально володіти англійською мовою або мовою країни, у якій хочуть працювати.

Відшкодування витрат на прибуття до місця роботи й повернення до своєї країни Деякі організації самі купують квитки волонтерам, тому тобі взагалі не доведеться про це думати. Але існують й інші, що залишають організацію подорожі на твій розсуд. Пам'ятай: до вартості входять не лише квитки на літак, але й на поїзд та автобус, навіть до аеропорту.

Страхування. Кожен волонтер отримує страховий поліс на весь час роботи, що дуже зручно. Це додаткова “подушка безпеки” для тих, хто ніколи не подорожував сам і сумнівається.

Проживання. Зазвичай волонтери живуть разом та ділять кімнати на двох. Дана організація приділяє багато уваги тому, щоб в одній кімнаті жили люди з різних країн: таким чином ти маєш змогу ще краще зануритись у міжнародне середовище та дізнатись більше про інші країни.

Уроки мови. Організації зазвичай зацікавлені в тому, щоб волонтери вивчили мову та якомога краще адаптувались у новій країні. У цьому ж зацікавлена й Європейська комісія. Тому новачків відправляють в мовні школи або університети.

Комунальні витрати. За контрактом, організація, що приймає волонтерів, також оплачує їхні рахунки за комунальні послуги. Але одне із завдань ЄВС – допомогти волонтерам стати більш дорослими та відповідальними, тому деякі організації можуть штрафувати за надмірне використання світла, газу чи води. Зазвичай такі випадки обговорюються на початку проекту.

Гроші на кишенькові витрати та їжу. Одразу наголошу: це не зарплата. Це, скажімо, волонтерська стипендія. Тому вона не буває дуже високою, хоч на нормальне життя цілком вистачає. Ми всі мали змогу добре харчуватися, трохи подорожувати й навіть відкладати гроші на непередбачені витрати. Але багато не платитимуть, і до цього треба бути готовим.

3) Корпус миру США в Україні

Діє в Україні з 1932 року й співпрацює з багатьма прогресивними організаціями. Робота волонтерів в Україні спрямована на двостороннє розуміння культур українців та американців.

Напрями роботи організації в Україні – освіта, молодь і економічний розвиток. Ти також можеш долучитися до різноманітних проектів в Африці, Азії, Східній Європі, Центральній та Південній Америці.

4) GoCamp

Найбільша волонтерська програма Східної Європи. Волонтери зі всієї планети мотивують школярів вивчати іноземні мови й відкривати культури світу. При цьому необов'язково їхати за кордон або ж бути іноземцем в Україні: можеш шукати школи, які є учасниками програми, у своєму місті.

Улітку ти можеш стати волонтером пришкільного мовного табору, восени й навесні – долучитися до позакласних мовних програм GoCamp Afterschool.

5) World Wide Opportunities on Organic Farms

Ще одна масштабна волонтерська організація, що займається екологічною діяльністю. Назва організації розшифровується як «Всесвітні Можливості на Органічних Фермах». За її умовами волонтери працюють по кілька годин на день на фермах, які вирощують органічні продукти, за що отримують харчування і житло. Втім, волонтери WWO працюють лише у сфері сільського господарства: учасники проектів дбають про ферми, городи, сади, домашніх і свійських тварин тощо. Програми не мають дедлайнів, адже волонтери самостійно домовляються про терміни участі з власниками.

6) Tabletochki

Благодійний фонд, який захищає дітей з онкологічними захворюваннями в Україні. Пропонує долучитися до волонтерства в лікарнях і за їх межами. У першому випадку це проведення часу з маленькими пацієнтами, підтримка їхнього особистісного розвитку. Поза лікарнями волонтери можуть займатися водійською, кур'єрською, професійною допомогою, залучатись до організації акцій.

7) MagneticOne.org

Український фонд, заснований у 2013 році. Основна мета роботи – освіта дітей та молоді за допомогою інноваційних методів. Здебільшого волонтери організації перекладають світові онлайн-курси, однак на сайті фонду можна знайти чимало активних проектів, подібних до цієї тематики.

8) Товариство Червоного Хреста

Організація існує понад сто років та допомагає всім, хто потрапив у скрутне становище: хвороба, бідність, безробіття, втрата родинних зв'язків, надзвичайна ситуація чи збройний конфлікт. Відповідно до перелічених проблем волонтери організації працюють у конкретних напрямках і допомагають потерпілим упоратися з труднощами.

9) Au Pair

Учасники цієї волонтерської програми відправляються за кордон, де вони повинні допомагати в домашньому господарстві і догляді за дітьми. Основна мета цієї ініціативи – культурний обмін між різними культурами.

10) Appalachian Trail

Друга назва цього проекту – Помічники Аппалачів. Волонтери повинні піклуватися про відому пішохідну туристичний маршрут “Аппалачська стежка”.

Appalachian Trail (Помічники Аппалачів) - найбільш відома і велика американська волонтерська програма. Взяти участь в ній може кожен охочий незалежно від громадянства, головне - підходити під певні вимоги.

Основна місія організації – турбота про природу Аппалачів, захист територій, що знаходяться у віданні організації, участь в просвітницьких програмах, допомога новачкам і т.д. Існує два варіанти волонтерської роботи в програмі - робота на певній вакансії в організації, або ж волонтерство - робота “на землі”.

Кожну вакансію курирує певний керівник, чий номер телефону та адресу електронної пошти вказано на сторінці з умовами. Практика показує, що краще зателефонувати йому і розповісти про себе, а вже після цього відправляти своє резюме.

У резюме потрібно вказати як основні дані – вік, сімейний стан, освіту, так і додаткові – свої навички, інтереси, рівень знань англійської мови. Чим повнішу інформацію про себе ви надасте, тим більша ймовірність прийняття позитивного рішення.

Для того щоб поїхати волонтером за кордон за програмою Помічники Аппалачів, не обмежуйтеся однією вакансією. Краще буде подати заявку на участь в декількох, а навіть якщо вам прийде два запрошення, від одного з них можна відмовитися.

11) Work and Travel

Програма Work and Travel розрахована на студентів та випускників ВНЗ. За її умовами учасник отримує необтяжливу роботу в іншій країні, яка не забирає багато часу. Ця волонтерська програма працює через організації і посередників, центральний офіс не співпрацює з окремими людьми.

12) UN Volunteers

Це наймасштабніший проект, який працює в багатьох напрямках, починаючи від турботи про екологію планети, закінчуючи допомогою мирному населенню в гарячих точках. Не кожен зможе пройти відбір в цю волонтерську програму, але якщо ви це зможете, отримаєте велику кількість плюсів, починаючи від гранту на поселення, закінчуючи вихідною допомогою по закінченню роботи.

13) Trip Leader for HF Holidays

Організація набирає волонтерів для організації та супроводу піших походів по Європі. В якості винагороди вам нададуть житло і харчування.

14) Волонтерська програма Noreland

Учасникам цієї програми треба бути допомагати жінкам і дітям в Уганді. Суть роботи досить різноманітна, але в основному це робота в наступних сферах:

- освіта;
- будівництво;
- соціальна робота;
- медицина.

Напрямок, в якому ви будете працювати, залежить тільки від вас, організатори до кожного волонтера підходять індивідуально.

Всі волонтери розбиваються на вікові групи 14-18, 18-22, 22-35, 35-50, 50 і більше років. Проживати можна або в місцевій родині, або в гостьовому будиночку. Також вам надається повноцінне харчування і необхідний для волонтерської діяльності транспорт.

15) Проекти в галузі освіти, охорони здоров'я, соціальній сфері та добробуту тварин в Аруша, Танзанія

Волонтери цієї програми можуть працювати в Аруші від 2-х тижнів до року і більше. Всі проекти довгострокові та починаються в 2017 році. У вас є можливість провести в Танзанії стільки часу, скільки ви забажаєте.

Для проживання зазвичай надається гостьовий будиночок для волонтерів, але іноді вас можуть поселити в сім'ї місцевих жителів. Харчування (сніданок і вечеря) – за місцем проживання, обід – за місцем роботи. Організатори проекту всіляко підтримують волонтерів, можуть провести ознайомлювальний тур і т.д.

16) PeaceCorps

Ще один безкоштовний американський проект. Ви могли чути про нього з американських фільмів, в контексті “Я кидаю свою офісну роботу і приєднуюся до корпусу миру” тощо. Волонтерство пов'язано з допомогою в країнах третього світу, можете вчити діточок англійської мови, а можете їх же лікувати від усіляких хвороб. Варіантів безліч. З оформленням документів ситуація та ж, що і з EVS. У середньому оформлення займе не менше півроку, але точно так само ця програма безкоштовна.

4. СОЦІАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Одним з пріоритетних векторів соціально-економічного розвитку України є її подальше становлення та укріплення як соціальної держави, політика якої повинна бути спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя та розвиток людини. Концепція соціальної держави знаходить своє втілення у конституційних положеннях та чинному законодавстві України. Так, Конституція України встановлює, що Україна є соціальною державою (ст. 1 Конституції України) [42]. Перелік обов'язків соціальної держави перед громадянами включає забезпечення їх прав, зафіксованих у ст. 25 Загальної декларації прав людини, а також в Європейській соціальній хартії, міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права та інших міжнародних документах.

Досягнення зазначених цілей, а також інтенсифікація соціальних процесів диктує необхідність використання сучасних технологій реформування суспільства, серед яких звертає на себе увагу соціальне проектування. Останнім часом відзначається підвищений інтерес до питань управління соціальними проектами в різних сферах життєдіяльності держави і суспільства.

За теперішнього соціальне проектування набуло суттєвого значення у розвинених країнах світу, де активно створюються та реалізуються соціальні проекти. Соціальне проектування стало необхідною складовою частиною соціального процесу в багатьох державах сучасного світу, особливо тих, що знаходяться в процесі реформ та перетворень. Тому соціальне проектування представляє значний інтерес для теорії та практики соціального управління та соціальної економіки. Міждисциплінарний характер соціального проектування як системи теоретичних положень поєднується з різноманіттям практики розробки і реалізації соціальних проектів.

Дослідження соціального проектування як професійної, прикладної методики, актуально для розвитку практичних засад соціального забезпечення. Управління соціальним проектуванням слід розглядати як феномен соціальної практики глобалізаційного суспільства.

Взагалі проектна діяльність відноситься до розряду інноваційної, творчої діяльності, оскільки вона передбачає перетворення реальності, будується на базі

відповідної технології, яку можна уніфікувати, освоїти і вдосконалити. На сьогодні існує значна кількість методик проектування в управлінні, бо проектна діяльність розвивається досить активно, втілюючись та реалізуючись у всіх сферах життєдіяльності.

Термін “проектування” походить від лат. “Projectus” (тобто кинутий вперед); це – процес створення прототипу, прообразу передбачуваного або можливого об’єкта або стану; це специфічна діяльність, результатом якої є науково-теоретично і практично обґрунтоване визначення варіантів прогнозованого і планового розвитку нових процесів і явищ [3].

Існують різні думки та підходи щодо термінів виникнення цього поняття. Так, філософи вважають, що проектування з’явилося ще в античні часи, розглядаючи працю Платона “Держава” як один з перших соціальних проектів.

Поняття “проекту” вперше виникло в Римській архітектурній школі XVI століття для позначення ескізів, планів. Метод проектів зародився в другій половині XIX століття в сільськогосподарських школах США і ґрунтувався на теоретичних концепціях “прагматичної педагогіки”, основоположником якої був американський філософ-ідеаліст Джон Дьюї.

Відповідно до його поглядів, правдивим і цінним є лише те, що корисно людям, що дає практичний результат і направлено на благо всього суспільства. Інші науковці додержуються думки, що існування проектування можна реально побачити тільки починаючи з 20-30-х рр. XX століття, коли склалася філософія та ідеологія проектувальної діяльності.

Існує також підхід, згідно до якого проектування виникло в другій половині XX ст., коли соціальна сфера перемістилася в центр розвитку суспільства. У цей же час у наукових дослідженнях склався системний підхід, який визначив проектування як різновид системного моделювання. Деякі вчені вважають, що поняття “проектування” у сучасному його розумінні виникло в області техніки та технології, характеризуючи та визначаючи наукові положення про найбільш раціональні способи перетворення об’єктів за допомогою техніки.

Сьогодні проектна діяльність все більше утверджується в соціальній політиці. Значення соціального проектування, що зачіпає більшість соціальних явищ, вбачається в його “кумулятивному” ефекті, що виражається в постійному збагаченні соціального досвіду, розробці та впровадженні ефективних форм і моделей соціальної діяльності.

Актуальність оволодіння основними принципами соціального проектування обумовлена, по-перше, тим, що дана технологія має широку область застосування. По-друге, володіння логікою і технологією соціального проектування дозволяє фахівцям більш ефективно здійснювати аналітичні, організаційно-управлінські та інші функції в сфері державної молодіжної політики, фізичної культури і спорту. По-третє, проектні технології забезпечують конкурентоспроможність фахівця на ринку праці – вміння розробити та обґрунтувати соціально значимий проект, а також оформити заявку на його фінансування – це реальна можливість кадрового просування.

Реалізовані нині у світі та в Україні національні соціальні проекти (освіта, охорона здоров'я, доступне житло і ін.) підтверджують актуальність і значимість соціального проектування.

Вихідні принципи та положення соціального проектування започаткували Я. Дітріх, Т. Тіорі, Д. Фрай, П. Хіллош, Ф. Ханіка та інші дослідники.

Виділенню соціального проектування у відносно самостійну сферу діяльності в найбільшій мірі сприяло усвідомлення світовою спільнотою глобальних проблем сучасності, і перш за все екологічної проблеми.

Соціальне проектування як науковий термін почав вживатися відносно недавно – з 70-80-х років минулого століття. Ще в 1970-ті рр. заздалегідь використовувалось соціальне планування та програмування, нововведення. Але виникнення нових складних завдань у сфері економіки, культури, містобудування серед інших типів соціально-інженерної діяльності виділило саме соціальне проектування.

Таким чином, соціальне проектування у ХХ ст. розвивалось поступово, а саме – еволюція поняття соціального проектування пройшла шлях від проектування як діяльності виготовлення (техніка, інженерія, архітектура) до традиційного проектування (дизайн, містобудування), далі до прогнозної проектної структури діяльності (соціальний прогноз, конструювання, планування), і як останній етап – проектування, що отримало назву соціального.

Проблеми соціального проектування висвітлюються у роботах як вітчизняних, так і зарубіжних науковців.

У вітчизняній науці початкові ідеї проектування соціальних систем були представлені в працях І. І. Ляхова, В. Н. Дубровського, А. Г. Раппопорта, В. М. Разіна, Б. В. Сазонова, Г. П. Щедровицького, О. І. Генісаретського.

Теоретичні основи соціального проектування, проектна діяльність в рамках соціальної інженерії, соціальних технологій проаналізовано в працях вчених: Н. А. Аїтова, Н. І. Лапіна, А. І. Пригожина, Ж. Т. Тощенко, М. Г. Харитонова, а також у дослідженнях Т. М. Дрідзе, Ю. А. Крючкова, О. Н. Яницького. У цих же аспектах соціальне проектування осмислюються в роботах С. Д. Бушуєва, Є.А. Гуріна, Ю. П. Сурміна і Н. В. Туленкова.

У роботах Лукова В. А., Лукової О. О., Курбатова В. І., Безпалько О. В., Самбурова Е. А. визначені теоретичні та практичні складові соціального проектування, Бутченко Т. І. досліджує практичні аспекти соціального проектування. Питання застосування соціального проектування в управлінні розглядаються у працях таких вчених як: Антонова О. В., Антонюк Г. А., Пушкарьова Г. В., Гафарова Л. А., Романюк Я. О., Нагорна Г. О.

Інтерес до соціального проектування в країнах з ринковою економікою швидко зростає починаючи з 50-х років ХХ століття. Імпульс для цього дало широке застосування проектування в комерційній сфері, де цей шлях показав свою безперечну ефективність в умовах наростаючої конкуренції виробників товарів і послуг. У зарубіжній західній літературі проблеми проектної діяльності розглядаються в рамках різних галузей знання. Соціологи наголошують на ролі проектів у розвитку соціальної реальності, забезпеченні соціальних змін, реалізації інноваційної діяльності. Значний інтерес представляють теоретико-методологічні розробки П. Бергера, Т. Лукмана, К. Поппера, А. Турен, Ф.Хайека, П. Штомпка, Л. Шумпетера.

Досить широке поширення набула методологія системного проектування, представлена в роботах Г. Х. Гуда, Д. Діксона, Р. Е.Макола. Управлінню проектами на рівні корпорацій в парадигмах менеджменту властиво для робіт Д. І. Кліленда, Дж. К. Пінто, Дж. Д. Фрейма.

Утім, становлення поняття “соціальне проектування”, трансформація його значень триває і на сучасному етапі розвитку науки.

За всю історію розвитку соціального проектування його теорія і методологія пройшли кілька етапів: проблемно-орієнтоване проектування; об'єктно-орієнтоване проектування; проблемно-цільове або прогнозне проектування; суб'єктно-орієнтоване проектування.

Т. М. Дрідзе, використовуючи проблемно-орієнтований підхід, в своїх роботах таким чином обґрунтовує актуалізацію проблеми соціального проек-

тування: “виникає нове велике поле науково-дослідного пошуку, орієнтованого на інтеграцію міждисциплінарного наукового знання в соціальну практику, перш за все, в практику соціально-орієнтованого управління” [32]. Соціальний проект з позицій такого підходу має на меті створення нового або реконструкцію наявного об'єкта, що виконує важливу соціокультурну функцію. Це може бути школа, лікарня, спортивний комплекс, але в якості об'єкта проектування можуть виступати також соціальні зв'язки і відносини.

На думку вченого Ж. Т. Тощенко та виходячи з об'єктно-орієнтованого підходу, “соціальне проектування – це специфічна діяльність, пов'язана з науково обґрунтованим визначенням варіантів розвитку нових соціальних процесів і явищ і з цілеспрямованою докорінною зміною конкретних соціальних інститутів”. При цьому домінантою соціального проектування як специфічної управлінської діяльності є створення за допомогою інформаційного масиву соціальних проектів. Соціальний проект як джерело інформації – це пов'язані певною залежністю свідомо розроблені науково обґрунтовані характеристики, що дають конкретні знання про майбутній бажаний стан соціальної системи чи процесу. Потрібно зазначити, що соціальний проект – це розпорядча модель. У проекті відображено майбутній бажаний стан системи, яка виникає за певних дій людей, наявності певних фінансових, трудових, матеріальних, паливно-енергетичних та інших ресурсів, у тім числі інтелектуальних, пізнавальних, евристичних, ціннісних [98].

Цікавим та сучасним є визначення Курбатова В. І., Курбатової О. В., які, ґрунтуючись на проблемно-цільовому підході, під соціальним проектуванням розуміють науково-теоретичну і одночасно практичну діяльність по створенню проектів розвитку соціальних систем, інститутів, об'єктів на основі соціального передбачення, прогнозування та планування їх соціальних якостей і властивостей. Це дає можливість керувати соціальними процесами і є вираженням того нового, що характеризує тенденції соціального розвитку. Тому соціальне проектування пов'язане з інноваційною діяльністю і впровадженням соціальних інновацій [47].

В. А. Луків, спираючись на суб'єктно-орієнтований підхід, розглядає соціальне проектування як спеціальне дослідження, спрямоване на досягнення соціально значущої мети і локалізоване за місцем, часом і ресурсами. При цьому його метою є створення нової соціально значущої для суспільства цінності,

розробка проектів з бажаним станом соціальної системи, але з урахуванням наявності необхідних ресурсів. Соціальні проекти повинні створюватися на науковій основі, відповідати загальноприйнятим нормам і відображати сучасну ідеологію суспільства [51].

С. Д. Бушуєв та Е. А. Гурін визначають проект як унікальну сукупність взаємопов'язаних робіт, що володіють наступними відмінними рисами: 1) обмеженість часу; 2) чіткі цілі, які повинні бути досягнуті з одночасним виконанням ряду технічних, економічних і інших вимог; 3) внутрішні та зовнішні взаємозв'язки операцій, задач і ресурсів; 4) визначені терміни початку і кінця проекту; 5) обмежені ресурси; 6) певна ступінь унікальності цілей проекту і умов його здійснення; 7) неминучість різних конфліктів [17].

Можна підсумувати, що сучасні визначення соціального проектування відображають, перш за все, його технологічність і соціальну спрямованість. Підсумком порівняльного аналізу еволюційних підходів (рис. 4.1) та термінів, що описують соціальне проектування, стало узагальнення понять, яке дозволило зробити висновок, що соціальне проектування охоплює і прогнозування, і моделювання, і планування, і конструювання.

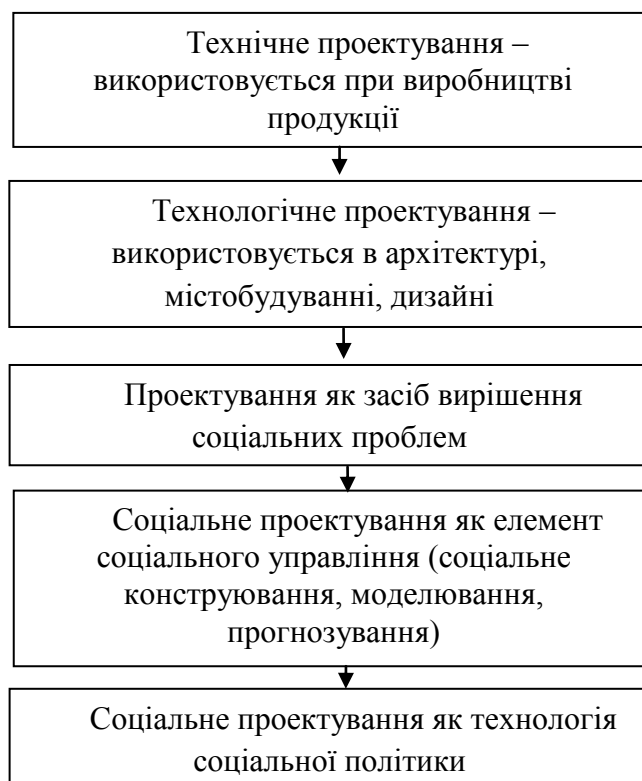


Рис. 4.1. Еволюційний підхід до соціального проектування

На сьогоднішньому історичному етапі соціальне проектування – це проектування соціальних об'єктів, соціальних якостей, соціальних процесів і відносин за допомогою використання відповідних технологій.

Таким чином, соціальне проектування – це специфічна діяльність, пов'язана з науково обґрунтованим визначенням варіантів розвитку нових і модернізованих соціальних об'єктів, процесів та явищ із цілеспрямованою докорінною зміною їх соціальних характеристик з використанням відповідних соціальних технологій. Особливістю соціального проектування є його спрямованість на створення “соціальних об'єктів”, якими можуть бути – соціальні відносини і взаємодії; соціальні умови і процеси; соціальні цінності і норми; соціальні інститути та структури.

Інші ж види проектування, наприклад, архітектурно-будівельне і інженерно-технічне проектування теж призводять до соціальних змін – нових соціальних відносин, ситуацій, але ці зміни не проектуються, а є ефектом, наслідком інших проектів [42].

Соціальне проектування реалізується в таких формах:

- 1) при створенні нових об'єктів, процесів, явищ, соціальних мереж;
- 2) при впровадженні принципово нових відносин, процедур або компонентів в існуючих структурах, які потребують кардинальних змін (часткова модернізація),
- 3) при реконструкції, принципової перебудови існуючих громадських зв'язків, коли змінюється вся схема управління, що забезпечує досягнення намічених цілей (повна модернізація).

Категоріальна структура соціального проектування – це сукупність дефініцій, спрямованих на наукове відображення основних параметрів, характеристик соціальних систем, процесів, явищ і т. д. Основними елементами проектної діяльності є: мета, суб'єкт та об'єкт, соціальна технологія, методи соціального проектування, умови проектування, соціальний проект та ін.

Основна мета соціального проектування, як специфічної управлінської діяльності – розроблення та управління соціальними проектами за допомогою інформаційного масиву.

Суб'єктом соціального проектування є носії управлінської діяльності, – як окремі особистості, так і організації, колективи, соціальні інститути, що ставлять за мету організоване, цілеспрямоване перетворення соціальної дійсності.

Необхідна риса суб'єкта проектування – його соціальна активність, безпосередня участь в процесі проектування. Якість розроблюваного проекту багато в чому залежить від компетентностей суб'єкта проектування, його культури мислення, здатності аналізувати інформацію і продукувати оригінальні ідеї.

Об'єктом соціального проектування є системи, процеси організації соціальних зв'язків, взаємодій, включених в проектну діяльність, що піддаються впливам суб'єктів проектування і виступають підставою для цього впливу. Це можуть бути об'єкти самої різної природи:

людина як суспільний індивід і суб'єкт процесу соціальних відносин з його потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями, установками, соціальним статусом, престижем, ролями в системі відносин;

різні елементи і підсистеми соціальної структури суспільства (трудові колективи, регіони, соціальні групи тощо);

різноманітні суспільні відносини (політичні, управлінські, естетичні, моральні, сімейно-побутові, міжособистісні та ін.).

елементи способу життя (життєві позиції, якість і стиль життя і т.д.)

Проектний фон – це сукупність зовнішніх по відношенню до об'єкта проектування умов, що суттєво впливають на його функціонування і розвиток.

Серед методів проектування слід виділити такі:

“мозкового штурму” – пов'язаний з генерацією ідей за умов рівноправної конкуренції. За його допомогою долаються недоліки традиційних способів вирішення проблемних ситуацій;

ділової гри – комплексний метод, який охоплює всі стадії процесу підготовки і прийняття рішення. Його застосовують у випадках проблемних ситуацій, які потребують для свого вирішення участі багатьох зацікавлених організацій;

вживання в роль – допомагає отримати більш чітке уявлення про те, що потрібно зробити в процесі проектування. Це прагнення глибше зрозуміти, як буде реалізовуватися проект;

аналогії – це ефективно діючі організації, підприємства, міста, в яких раціонально вирішені ті чи інші соціальні проблеми, що може слугувати зразком;

асоціації – полягає в тому, що при підготовці проекту часто виникає необхідність прийняття нових рішень, які викликані недоліками існуючої

практики. Тут постає питання, як покращити становище, знайти більш раціональний і ефективний спосіб управління;

синектики, відповідно до якого декілька запропонованих ідей розглядаються окремо одна від одної, а потім між ними встановлюється певний взаємозв'язок.

Соціальне проектування в області соціальної роботи застосовується для розробки соціальних програм, соціальних проектів, відробки методики, техніки і технології конкретних форм соціальної діяльності.

У загальному вигляді проект – це сукупність скоординованих дій із певними точками відліку та закінчення з метою досягнення певних цілей із встановленими строками, витратами та параметрами виконання.

У свою чергу соціальний проект – сконструйоване соціальне нововведення, метою якого є створення, модернізація чи підтримка в середовищі матеріальної або духовної цінності, яка має просторово-часові та ресурсні обмеження і вплив якої на людей визнається позитивним за своїм соціальним значенням [80].

Соціальні проекти можуть бути спрямовані на:

створення умов для розвитку соціальності суб'єкта (особистості, групи);

самореалізації особистості в основних сферах її життєдіяльності;

забезпечення сприятливих умов для соціалізації особистості в різних сферах соціального середовища;

вирішення чи мінімізацію несприятливих умов соціалізації особистості.

Означені підходи до класифікації проектів дозволяють визначити базові ознаки проектів соціальних.

До таких ознак відносять [4]:

цільову – відображення міркування розробників проекту щодо того, яким в ідеалі мав би бути результат діяльності;

соціально спрямовану – наявність у суспільному житті ситуації, яка потребує вирішення шляхом нововведень та окремих змін;

часову – кожний соціальний проект має свій початок та закінчення, яке може бути стартом для продовження наступного етапу проекту чи його фінішем;

територіальну – чітко визначені регіони та населені пункти, у яких проводяться проектні заходи;

соціально-інституційну – заклади, організації, установи, в яких проводяться проектні заходи;

інноваційну – наявність нових ідей, підходів, технологій вирішення соціальної проблеми на певному рівні;

ресурсну – затверджена специфікація та графік використання ресурсів (фінанси, люди, обладнання тощо);

організаційну – наявність певної організаційної структури з урахуванням масштабності проекту;

соціально-інформаційну – кожний соціальний проект містить компонент інформування громадськості про проектні заходи та їх вплив на зміну ситуації.

Розглянемо базові принципи соціального проектування.

Принцип саморозвитку. Джерелом соціального проектування громадянського суспільства може бути лише потреба самого суспільства в саморозвитку. Стратегічний план це лише умова розвитку громади, яка породжує його громадянську активність, але аж ніяк не схема конкретної політичної або економічної системи, запозиченої ззовні. Соціальне проектування пропонує лише технологічні прийоми, алгоритми і форми організації процесу стратегічного планування, але зміст соціального проекту кожного разу формується спільноту в міру його уявлення про своє бажане майбутнє.

Принцип соціальної відповідальності. Соціальне проектування являє собою процес розробки нових колективних норм і правил, не зафіксованих в існуючому законодавстві. Здатність суб'єктів соціального проектування самостійно дотримуватися цих норм і правил свідчить про сформованість правової культури особистості, суспільства в цілому, державних структур.

Принцип соціальної компетентності. Соціальне проектування базується на формуванні таких якостей соціальної компетентності як критичне мислення, відкритість, толерантність і плюралізм. Одночасно соціальне проектування передбачає здатність членів спільноти висувати позитивні соціальні ініціативи та брати на себе відповідальність за їх реалізацію. Показником соціальної компетентності є робота в суспільстві різних асоціацій, фондів, громадських об'єднань.

Принцип безперервної освіти широких верств населення. Проектування майбутнього – це ситуація, в якій людина відчуває величезну потребу в нових знаннях і компетентностях.

Принцип узгодження цілей і баланс інтересів суб'єктів соціального проектування передбачає готовність суб'єктів соціального проектування до узгодження на ціннісному і технологічному рівнях своїх цілей і до створення балансу інтересів, яка виступає основою і гарантом громадянського суспільства.

Принцип відкритості майбутньому передбачає здатність суб'єктів соціального проектування до консолідації навколо перспективних стратегічних цілей розвитку громади, і здатність до висування таких цілей.

Принцип автономності спільноти виділяє в якості проектованої структури окремо взяте співтовариство. Спільнота може представляти різні масштаби організації: сільська місцевість, мале місто, велике місто, регіон.

Соціальні проекти займають особливе місце в системі управління компанією. Обсяг і характер соціальних проектів наочно демонструє рівень розвитку соціальної відповідальності компанії.

Ініціаторами участі компанії в соціальних проектах можуть бути: окремі працівники (індивідуальна ініціатива); спеціалізовані підрозділи, в чій функціональні обов'язки входить генерація ідей; керівники і власники компанії; партнери по бізнесу; органи державної влади, стимулюючі участь компанії в соціальному житті суспільства.

Узагальнюючі різні підходи [12, 94, 95], структура соціального проекту виглядає таким чином:

- 1) титульна сторінка (із зазначенням назви та автора роботи);
- 2) зміст проекту;
- 3) вступ (актуальність розробки та запровадження проекту, його мета і завдання);
- 4) основна частина (модель проекту):
 - інформаційна довідка, статистичні дані;
 - основні етапи запровадження;
 - бенефіціари, ресурси (спосіб фінансування, бюджетні та позабюджетні надходження, джерела фінансування);
 - механізм реалізації заходів (основні виконавці, інституційне забезпечення, методи і технології проекту; календарний план);
 - рівень реалізованості, бюджет, очікувані результати;
- 5) висновки;
- 6) список використаних джерел.

Паспорт проекту складається з таких елементів: повна назва проекту; автори, авторський колектив; керівник проекту, консультант проекту; назва, адреса, телефон, факс організації, що реалізує проект; тип (класифікація) проекту; мета, завдання проекту; очікуваний результат; термін, етапи реалізації проекту; місце реалізації проекту, загальна кількість учасників; короткий зміст проекту (історія проекту); післядії.

Узагальнена характеристика основних методів соціального проектування та конструювання представлена в табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Характеристика основних методів соціального проектування та конструювання

Назва методу	Характеристика методу
1	2
Систематизація	Розглядання соціального проекту при його розробці або соціальної конструкції як деякої системи з власною структурою та функціями
Інверсія (“зроби навпаки”)	Виконання нових розробок шляхом відмови від традиційного підходу та розглядання вирішуваної задачі з діаметрально протилежної позиції. При цьому елементи та характеристики проєктованого об’єкта звичайно міняються місцями (ззовні – всередині, шкідливе-корисне, симетрично-асиметрично, головне-другорядне, центральне-периферійне тощо)
Аналогія (прецедент)	Використання досягнень з інших галузей науки та практики. Аналогічні рішення, використовувані для вирішення соціально-інженерних задач, можуть бути запозичені як з живої природи, так і з різних сфер соціуму. При цьому використовується аналогія з раніше розробленими соціальними конструкціями
Емпатія (співпереживання)	Ототожнення особистості проєктувальника / конструктора з об’єктом розробки, тобто елементом / процесом, шляхом “входження в образ”. Сприяє появі нового погляду на вирішуване завдання
Комбінування	Використання у проєкті (або конструкції) окремих складових, процесів та елементів у різному порядку та у різних сполученнях. Можна знайти нову якість проєктованого об’єкта з додатковими позитивним ефектом. Використовують три схеми об’єднання елементів: “нове+старе”, “нове+нове”, “старе+старе”. Комбінації елементів можуть бути різними: механічне поєднання, поєднання через проміжні елементи, дублювання, утворення багатоступеневих конструкцій
Компенсація	Врівноваження небажаних та шкідливих факторів засобами протилежної дії
Динамізація	Перетворення нерушливих та незмінних елементів тої або іншої соціальної конструкції у рухливі й змінні форми
Агрегування	Створення безлічі об’єктів або їх комплексів, які можуть виконувати різні функції, або існувати у різних умовах. Досягається зміною складу об’єкта або структури його складових частин
Компаундування	Паралельне поєднання об’єктів для збільшення продуктивності (незалежне або в один соціальний агрегат)

Закінчення табл. 4.1

1	2
Блочно-модульне конструювання	Побудова соціальних конструкцій на основі модулів та блоків. Модуль – це складова частина конструкції, що складається переважно з уніфікованих або стандартних блоків (елементів) різного функціонального призначення
Резервування (дублювання)	Збільшення кількості об'єктів для підвищення надійності соціальної конструкції в цілому
Мультиплікація	Підвищення ефективності функціонування об'єкта за допомогою використання кількох робочих органів, що виконують одні і ті ж функції
Розчленування	Уявний поділ традиційних соціальних об'єктів для спрощення виконуваних ними функцій та операцій на конструктивно подібні складові частини – секції, комірки, блоки, ланцюги
Асоціація	Уміння визначати співпадіння деяких ознак у різних соціальних об'єктів, що дає можливість виробляти нетрадиційні рішення
Удосконалення	Усунення недоліків соціальних конструкцій в цілях їх удосконалення
Ідеалізація	Наділення реальних соціальних об'єктів нереальними властивостями та вивчення їх як ідеальних
Перенесення властивостей (“фокальних” об'єктів)	Поміщення конструйованого соціального об'єкта в «фокус» уваги та перенесення на нього властивостей або функцій кількох довільно обраних соціальних об'єктів
Пошук несподіваного ракурсу	Розгляд конструйованого соціального об'єкта з незвичних та несподіваних позицій, що часто приводить до нового та оригінального конструктивного рішення
Спрощення	Спрощення складного соціального явища, щоб краще зрозуміти його структуру та більш повно представити склад його елементів
Видалення зайвого	Виявлення у соціальній конструкції таких елементів, структур або функцій, без яких можна обійтися та їх видалення, не наносячи ушкодження конструкції, приводить до її впорядкування та більш чіткої організації
Метод “мудрість творця”	Пошук вищого смислу та вищої гармонії соціальної конструкції
Екстремалізація	Уявне розміщення соціальної конструкції в екстремальні умови та їх посилення до тих пір, поки конструкція витримує. Це своєрідне екстремальне експериментування
Метафоризація	Пошук метафори, що характеризує соціальну конструкцію, та детальне її втілення. Метафоризований образ конструкції часто виявляється не тільки могутнім джерелом нових конструкторських рішень, але і рушієм інтелектуальної активності проєктувальників
Пошук помилок	Аналіз всіх аспектів соціальної конструкції в цілях виявлення в ній помилок
Метод спроб та помилок	Стихийний спосіб створення соціальної конструкції з відкиданням безуспішних спроб вирішення проблем закріпленням успішних. Схема цього методу така: створюємо дещо, допускаючи помилки, перевіряємо та виправляємо конструкцію.

Розглянемо та охарактеризуємо докладно стадії роботи з проектною групою над соціальними проектами:

1 стадія – підготовка до роботи над проектом:

Метою даної стадії є перевірка знань та умінь команди, необхідних для соціально-значимої діяльності, формування уявлень про сучасний етап і перспективи розвитку села, району, міста, області.

В ході бесіди актуалізуються інформація про структуру органів державної та місцевої влади, проводиться аналіз нинішньої ситуації на даній території, розглядаються питання впливу громадськості, засобів масової інформації на політику адміністрації.

Підсумком роботи на цій стадії повинні стати чітко сформовані уявлення членів проектної групи про діяльність різних гілок влади, сферу їх відповідальності, специфіку роботи і повноваження законодавчих органів, надбання навичок ділового спілкування, аналізу різнорідних матеріалів (статистики, ЗМІ, нормативних актів і ін.).

2 стадія – вибір проблеми:

На даній стадії членам проектної групи належить детально проаналізувати широкий спектр питань, які є значущими для даної території та потребують вирішення. З метою співвіднесення своїх уявлень про актуальні проблеми конкретної території, соціального шару або вікової групи можливе проведення соціологічного дослідження респондентів. Чому саме ця проблема набула особливої актуальності? Який вплив робить вона на навколишнє соціальне простір? Чому проблема, визнана особливо гострою, до сих пір залишалася невирішеною?

Підсумком роботи на цій стадії має стати чітке розуміння обраної проблеми, над якою буде працювати проектна група. Формується загальне уявлення про роботу над проектом, його етапами, команди відповідно поділяються на мікрогрупи, вирішуються певні організаційні питання.

3 стадія – збір інформації:

В рамках цієї діяльності належить зібрати і проаналізувати досить різнорідний спектр інформації щодо обраної проблеми:

вивчається правова інформативна база;

проводяться соціологічні дослідження серед різних категорій населення з приводу їх точки зору щодо даного питання;

здійснюється збір і вивченням матеріалів засобів масової інформації.

здійснюється взаємодія з компетентними фахівцями для отримання зваженої, аналітичної інформації про стан справ з цього конкретного питання.

Підсумком роботи повинна стати всеосяжна, доступна інформація з проблеми, яка складе основу наступної стадії роботи над проектом.

4 стадія – розробка власного варіанту вирішення проблеми:

Головним завданням цього етапу діяльності є обробка і систематизація отриманого матеріалу і розподіл його за відповідними розділами проекту. Це трудомісткий етап роботи, тому що треба не тільки формалізувати процес розробки проекту, але і прорахувати, яким чином можна зрушити з “мертвої точки” невіршену проблему.

5 стадія – реалізація плану дій команди:

На даній стадії члени проектної групи намагаються реалізувати на практиці свою версію вирішення проблеми. З цією метою можливе проведення всіляких акцій (письмові звернення до виконавчих і законодавчих органів, передача своїх пропозицій в засоби масової інформації, громадські організації, підключення до цієї роботи ресурсів комерційних структур і різних фондів і т.д.).

6 стадія – оформлення портфолію та додатків соціального проекту, що складаються з 2-х розділів: папки документів і презентації на електронному носії.

Папка документів включає в себе юридичну документацію, статистичні дані, графіки, діаграми, фотографії, малюнки, матеріали ЗМІ, результати соціологічних опитувань, інші матеріали і відображає основні етапи роботи команди з проблеми в логічного і хронологічної проблеми.

Дані матеріали в папці і на мультимедіа розподіляються за 4 основними розділами проекту:

- 1) актуальність і важливість даної проблеми для селища, міста, району, регіону;
- 2) збір і аналіз інформації з проблеми;
- 3) програма дій, яку пропонує дана команда;
- 4) реалізація плану дій команди.

При підготовці усного виступу використовуються матеріали портфолію, а також, можливо, фото- відеоматеріали.

Проводиться відбір матеріалу для усного виступу, організовуються тренувальні вправи з ораторського мистецтва, складається сценарій виступу, відпрацьовується вміння відповідати на питання опонентів.

7 стадія – рефлексія:

Головна мета цього етапу – аналіз членами проектної групи стадій підготовки проекту і його представлення. Здійснюється розбір виконаної роботи, відбувається оцінка вкладу мікрогруп і окремих учасників, виявляються слабкі сторони проекту, обговорюються шляхи їх виправлення. За підсумками можливий варіант проведення анкетування учасників з приводу їх ставлення до організації і презентації проекту.

Таким чином, у сучасному суспільстві все більшою популярністю користується теза, що бізнес повинен частину свого прибутку витратити в інтересах суспільства, наприклад на соціальні програми. Компанія, що бажає розширювати свій бізнес, рано чи пізно зіткнеться з артикульованим запитом громадськості на реалізацію тих чи інших соціальних проектів. Отже, компанії є більш вигідним передбачити подібний запит. Для цього необхідно мати інформацію про потреби цікавлять соціальних груп. При цьому компанія здатна сформувати у суспільства необхідну для себе потреба, яку сама ж і готова задовольнити. Це здійснюється в ході спеціалізованих PR-кампаній.

Серед проблем проектної діяльності в кризовому суспільстві слід виділити такі: ціннісна невизначеність, імітація проектної діяльності, недостатність успішного досвіду, відсутність нормативно-правового забезпечення, значна кількість ризиків, технологічна, ресурсна і кадрова незабезпеченість, відсутність громадської підтримки, опір проектам, нерозвиненість проектної культури управлінців всіх рівнів.

Найважливішими напрямками вдосконалення соціального проектування виступають: розвиток проектного соціального консалтингу, експертного співтовариства, проектної аналітики, нормативно-правового забезпечення соціальної проектної діяльності; гнучке фінансування соціальних проектів; підвищення якості соціальних проектів (компетентність, комплексність, соціальність, групи інтересів, мінімізація ризиків); освоєння інструментарію проектного менеджменту; розвиток наукового забезпечення соціальних проектів.

Наукова новизна проведеного дослідження:

уточнено зміст поняття соціальне проектування як специфічної діяльності,

пов'язаної з науково обґрунтованим визначенням варіантів розвитку нових і модернізованих соціальних об'єктів, процесів та явищ із цілеспрямованою докорінною зміною їх соціальних характеристик з використанням відповідних соціальних технологій. Особливістю даного визначення соціального проектування є його спрямованість на створення “соціальних об'єктів”, якими можуть бути – соціальні відносини і взаємодії; соціальні умови і процеси; соціальні цінності і норми; соціальні інститути та структури;

обґрунтованого еволюційний підхід до соціального проектування. Підсумком порівняльного аналізу еволюційних підходів, що описують соціальне проектування, стало узагальнення понять та термінів, яке дозволило зробити висновки, що соціальне проектування охоплює і прогнозування, і моделювання, і планування, і конструювання. Доведено, що на сьогоденному історичному етапі соціальне проектування – це проектування соціальних об'єктів, соціальних якостей, соціальних процесів і відносин за допомогою використання відповідних технологій;

запропоновано, охарактеризовано та обґрунтовано стадії роботи з проектною групою над соціальними проектами (1 – підготовча; 2 – вибір проблеми; 3 – збір інформації; 4 – розробка власного варіанту вирішення проблеми; 5 – реалізація плану дій команди; 6 – оформлення портфолію та додатків соціального проекту 7 – рефлексія), використання сукупності яких дає компанії наступні вигоди: економічні – соціальний проект може приносити прибуток; тактичні – висвітлення проекту ЗМІ буде значно дешевше, ніж пряма реклама на телебаченні, радіо, в пресі; стратегічні – компанія формує імідж соціально відповідального бізнесу, готового вирішувати соціальні проблеми.

5. ВРАХУВАННЯ МЕТОДІВ РОЗРОБКИ НОРМ ВИТРАТ ПРАЦІ ПРИ УДОСКОНАЛЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Норми витрат праці виконують організаційні, технічні, планові, управлінські, економічні та соціальні функції. За допомогою норм витрат праці ведуть розрахунки завантаження устаткування і робочих місць, використання виробничих можливостей, здійснюють оперативне планування, визначають потребу підприємства в кадрах по їх чисельності, професії, спеціальності та кваліфікації, собівартість продукції і ряд інших техніко-економічних показників на підприємстві.

Норми витрат праці виконують на підприємствах різні функції. Для виконання кожної функції до норм висувають певні вимоги, які не завжди однакові, іноді вони збігаються, іноді доповнюють один одного, а в ряді випадків виникають і суперечливі вимоги, які є джерелом виникнення ускладнень при організації нормування. Ці протиріччя необхідно знати, щоб зуміти послабити або нейтралізувати їх вплив при вдосконаленні нормування праці на підприємстві.

Перш за все норма витрат праці повинна відображати суспільно необхідні витрати праці на виконання тієї чи іншої операції і не включати будь-яких витрат робочого часу.

Норма витрат праці, виконуючи функцію критерію ефективності трудових процесів, є еталоном, що дозволяє визначити і оцінити кількісно наявні резерви підвищення продуктивності праці на ділянці і в цеху. На цій посаді вона повинна враховувати найбільш прогресивну технологію, по якій можна виконувати операцію в умовах підприємства або цеху, а також повне оснащення технологічного процесу всіма передбаченими обладнаннями, інструментами і пристосуваннями. При встановленні такої норми необхідно врахувати і найбільш доцільні методи праці робочого, і високий рівень обслуговування робочих місць, нормальну інтенсивність і хороші умови для праці і відпочинку робочого [6, с. 102].

Зіставлення такої норми з фактичними витратами часу дозволяє визначити величину резерву, а аналіз цього відхилення за напрямками дозволяє встановити шляхи реалізації цих резервів. Норма витрат праці повинна стиму-

лювати підвищення продуктивності праці. Це означає, що вона повинна бути орієнтована на кращого робітника і встановлена виходячи з середнього рівня продуктивності праці найкращих робітників, тобто у яких вироблення знаходиться на середньому рівні по цеху чи дільниці. Як правило, середнього рівня виконання норм по цеху досягають ті робітники, які використовують кращі прийоми і методи праці, краще організують своє робоче місце.

При нормуванні праці робітників і службовців застосовуються такі види норм витрат праці: норма часу, норма виробітку, норма часу обслуговування, норма обслуговування, норма керованості, норма чисельності [1, 6, 28, 104].

Норма часу – це величина витрат робочого часу, встановлена для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (зокрема, бригадою) відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), який працівник або група працівників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані виконати (виготовити, перевезти тощо) в одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Норма часу обслуговування – це час, необхідний для обслуговування одиниці обладнання [1, с. 96].

Норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць і т. д.), які працівник або група працівників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-технічних умовах. Норми обслуговування призначаються для нормування праці працівників, зайнятих обслуговуванням устаткування, виробничих площ, робочих місць тощо.

Різновидом норми обслуговування є норма керованості, що визначає чисельність працівників, якими повинен керувати один керівник [21, с. 259].

Норма чисельності – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт. За нормами чисельності визначаються також витрати праці за професіями, спеціальностями, групами або видами робіт, окремими функціями, в цілому по підприємству або цеху, його структурному підрозділу.

З метою підвищення ефективності праці погодинно оплачуваних працівників до них доводять нормовані завдання на основі зазначених вище видів

норм праці. Нормоване завдання – це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників (зокрема, бригада) зобов'язані виконувати за робочу зміну, робочий місяць (відповідно змінне і місячне нормоване завдання) або в іншу одиницю робочого часу на почасово оплачуваних роботах.

Норми витрат праці визначаються на окрему операцію (операційна норма) і взаємопов'язану групу операцій, кінцевий комплекс робіт (укрупнена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначається типом і обсягом виробництва, особливостями продукції, що випускається, формами організації праці.

За ступенем обґрунтованості норми витрат праці діляться на технічно обґрунтовані і дослідно-статистичні [35, с. 154].

Технічно обґрунтованими нормами часу, виробітку, обслуговування і чисельності вважаються такі, які в умовах даного підприємства розраховані на найбільш ефективне використання обладнання і робочого часу, а також найбільш раціональну технологію робіт, організацію і обслуговування робочих місць і застосування кращих методів праці при обов'язковому дотриманні вимог фізіології, що забезпечують збереження здоров'я і працездатності працівників, тобто відповідають вимогам НОП.

Технічно обґрунтовані норми розраховують, по-перше, за діючими міжгалузевими, галузевими або місцевими нормативами (єдиними і типовими); по-друге, на основі порівняння з затвердженими раніше технічно обґрунтованими нормами на аналогічні роботи. Якщо немає нормативів на відповідні роботи, технічно обґрунтовані норми можуть розраховуватися на основі даних про продуктивність устаткування, вивчення витрат робочого часу за допомогою методів і засобів вивчення витрат робочого часу (відеозйомки, осцилографії, хронометражу, фотографії робочого дня і т. д.) і критичного аналізу існуючої організації виробництва і праці.

Дослідно-статистичні норми встановлюють на основі статистичних даних про витрати праці на виконання робіт або норма витрат праці встановлюється на основі досвіду робіт. Такі норми включають втрати робочого часу і орієнтовані на низький рівень інтенсивності праці.

Встановлення норм витрат праці робітників для виконання певної роботи в найбільш раціональних для даної ділянки (цеху, підприємства) технічних, організаційних і психофізіологічних умовах здійснюється з обліку економічних

і соціальних факторів, а також з обов'язковим урахуванням передового досвіду робітників, який отримав значного поширення на більшій частині робочих місць.

Технічне обґрунтування норм виконується в наступному порядку:

1. Вибір найбільш раціонального технологічного маршруту, який здійснюється шляхом підбору обладнання для кожної операції технологічного процесу. Його слід здійснювати таким чином, щоб з ряду взаємозамінних верстатів вибрати той, де витрати часу на виконання операції будуть найменшими.

2. Економічно доцільне розчленовування технологічного процесу на окремі операції [46, с. 94].

Ступінь розчленування технологічного процесу визначається обсягами виробництва, можливостями застосовуваного устаткування, вимогами до точності і якості виробів. Остаточне визначення кількості операцій технологічного процесу встановлюється на етапі його нормування.

3. Застосування економічно доцільних для даних виробничих умов технологічної оснастки і транспортних засобів.

Застосування того чи іншого пристосування або інструменту залежить не тільки від складності та точності деталей, але і від обсягу виробництва. Чим більше обсяг виробництва, тим складніше і дорожче застосовується оснащення, але тим більшу економію часу воно забезпечує.

4. Вибір економічно доцільних режимів роботи обладнання.

Обрані режими роботи обладнання повинні узгоджуватися з його паспортними даними та забезпечувати необхідну якість продукції і найменші сумарні витрати на оплату праці робітників і експлуатацію устаткування при здійсненні технологічного процесу.

При організаційному обґрунтуванні норм необхідно забезпечити:

а) економічну доцільність поділу праці, тобто відокремлення допоміжних і підготовчих функцій від основних;

б) повне завантаження робочого протягом усього часу виконання технологічного процесу (норму часу можна вважати обґрунтованою в тому випадку, якщо занятість робочого на робочому місці не зменшується до рівня нижче загальногалузевого рівня);

в) застосування раціональних методів праці та організації робочого місця (ручні прийоми праці повинні виконуватися з найменшими витратами часу);

г) нормальні санітарно-гігієнічні умови праці на робочому місці.

Умови виробництва на машинобудівному підприємстві коливаються в широких межах. Їх відхилення від норм в обидві сторони впливають на рівень продуктивності праці. Тому, якщо неможливо привести умови праці до нормальних, необхідно враховувати в нормі часу відхилення. Так, підвищення температури до 30°C (при нормі 18-20°C) знижує продуктивність праці на 10-12%, а до 40°C – на 30%. Підвищення рівня шуму з 70 дБ (норма) до 120 дБ знижує продуктивність до 40% [90, с. 210].

Психофізіологічне обґрунтування норми полягає в зіставленні фактичної інтенсивності праці робітника при виконанні даної операції з нормативною інтенсивністю. При цьому необхідно враховувати наступні правила:

виробнича операція при частій повторюваності повинна тривати не менше 30 с і містити п'ять-шість різнорідних елементів, які виконуються різними групами м'язів;

операція повинна складатися з елементів, виконання яких передбачає чергування навантаження на різні органи чуття і частини тіла людини (коли це неможливо, необхідно проектувати комплекс операцій);

операції, що вимагають великої напруги, доцільно чергувати з операціями, які вимагають незначного зорового контролю або незначної уваги;

для забезпечення раціонального трудового темпу з фізичним навантаженням необхідно прагнути до обмеження загального вантажообігу за зміну – для жінок до 5 т, для чоловіків до 10 т; при цьому разовий підйом тяжкості не повинен перевищувати санітарних норм.

Облік перерахованих вимог при нормуванні дозволить уникнути перенапруги робочого і сприятиме підвищенню інтересу до праці.

Розрізняють такі методи нормування праці: аналітичний, сумарний, укрупнений.

Аналітичний передбачає розчленування виробничого процесу на складові частини, дослідження факторів, що впливають на тривалість кожного елемента операції, і подальше проектування на цій основі нового складу, послідовності і тривалості виконання операції, що враховують досягнення передового виробничого досвіду [104, с. 84].

Сумарний метод полягає у встановленні норми витрат праці на основі сумарних даних оперативного та статистичного обліку, сумарних спостережень

за використанням робочого часу і досвіду особи, що встановлює норму витрат праці.

Аналітичний метод має два різновиди за способом визначення норми:

аналітично-розрахунковий спосіб, який передбачає розрахунок норми витрат праці і складових її елементів за нормативами режимів роботи обладнання і нормативами часу шляхом проектування найбільш раціонального змісту операції і послідовності її виконання, найвигідніших режимів роботи обладнання, кращу організацію праці та обслуговування робочого місця; в залежності від ступеня диференціації процесу розрахунок норм може здійснюватися за мікроелементним, диференційованим або укрупненим нормативом;

аналітично-дослідний метод, який передбачає визначення норми витрат праці на основі даних дослідження режимів роботи обладнання і витрат робочого часу, отриманих в результаті вивчення структури, змісту, послідовності виконання кожної операції та тривалості окремих складових її елементів методами технічного нормування, а також режимів роботи обладнання по експериментальним дослідженням в спеціальних лабораторіях і безпосередньо на робочому місці. Встановлення норми часу при цьому методі проводиться шляхом проектування за даними дослідження найбільш раціонального змісту і послідовності виконання операції, кращу організацію праці та обслуговування робочого місця, що враховує передові методи, що застосовуються на аналогічних роботах.

Укрупнений метод нормування також має два різновиди у визначенні норми витрат праці [1, 35, 41]:

1) за емпіричними формулами, які виражають в математичній формі витрати робочого часу на виконання окремих операцій;

2) типові норми-зразки, що представляють збірники уніфікованих, типових або єдиних норм витрат часу для типових організаційно-технічних умов виконання даного виду робіт. Такого роду норми, розраховані на типові деталі, вузли, оформляються у вигляді таблиць, графіків, номограм, які служать вихідними матеріалами для визначення витрат часу на кожну конкретно задану роботу, виконувану в аналогічних умовах праці шляхом порівняння з типовою нормою.

Встановлення технічно обґрунтованих норм передбачає [28, с. 386]:
розчленовування всієї нормованої роботи на окремі складові частини (елементи);

аналіз виробничих можливостей, умов роботи і передового досвіду організації і обслуговування робочого місця;

аналіз структури виконуваної роботи (операції) по окремих елементах і витрат часу на їх виконання;

вивчення всіх факторів, що впливають на тривалість окремих елементів роботи;

проектування складу і змісту операції за елементами на основі раціонального поєднання факторів, що впливають на тривалість цих елементів;

розробку організаційно-технічних заходів, що забезпечують впровадження запроєктованих режимів роботи обладнання, прийомів роботи і обслуговування робочого місця;

визначення норми шляхом розрахунку тривалості окремих елементів і операції в цілому; тривалість операції та окремих її елементів може бути встановлена за матеріалами безпосереднього спостереження і вимірювання затрат часу на робочому місці або шляхом використання нормативів.

Основними методами встановлення технічно обґрунтованих норм часу є: метод механічного розрахунку норм по заздалегідь централізовано розробленим нормативам (аналітично розрахунковий метод); метод розрахунку норм на основі вивчення витрат робочого часу спостереженням, тобто за разовим нормативом, створюваним безпосередньо при вивченні нормованої операції (аналітично-дослідницький метод); метод порівняння і розрахунку за типовими нормами (розрахунково-порівняльний метод) [103, с. 469].

Метод розрахунку норм часу за нормативами. При розрахунку норм часу за нормативами для нормованої роботи (операції) встановлюється її типова структура. Тривалість виконання кожного елемента операції залежить від деяких певних чинників. Наприклад, в операції токарної обробки на елемент “Закріпити деталь в патроні” впливають маса деталі, розмір патрона і спосіб установки деталі. Вивчивши характер залежності, що існує між тривалістю елемента і величинами факторів, які впливають на неї, встановлюють норматив тривалості елемента у вигляді таблиць, номограм або аналітичних залежностей.

Нормативами часу називають розрахункові величини тривалості виконання окремих елементів роботи (операції). Використовуючи ці нормативні дані (таблиці), розраховують норму часу на операцію. При цьому часто елемент основного (машинного) часу визначається шляхом розрахунку за аналітичними формулами. Найбільшого поширення в практиці нормування отримали нормативи, що оформляються у вигляді таблиць.

Операції розчленовують на нормовані елементи: комплекси прийомів, прийоми, рухи. Залежно від необхідної точності норм і умов їх застосування проектують структуру операції і розробляють відповідні нормативи часу.

Нормативи, будучи базою для встановлення технічно обґрунтованих норм часу, повинні бути прогресивними і відповідати оптимальним умовам виробництва, тобто базуватися на використанні виробничої техніки і технології, наукової організації праці і виробництва [90, с. 210].

Розглянутий метод нормування застосовується зазвичай в умовах масового, великосерійного виробництва для операцій, забезпечених відповідною нормативною базою.

Метод розрахунку норм на основі вивчення витрат робочого часу спостереженням. Цей метод нормування застосовується для операцій, які не забезпечені необхідною нормативною базою. Нормативи створюються в конкретних умовах виконання операцій шляхом проведення спеціальних спостережень – хронометражу і фотографії робочого часу.

Розробка технічно обґрунтованої норми при цьому методі виконується за наступними етапами:

- 1) дослідження діючого технологічного процесу, існуючих форм організації та обслуговування робочих місць і організації праці;

- 2) аналіз і проектування раціональної структури операції, розробка необхідних організаційно-технічних заходів, що забезпечують подальше підвищення продуктивності праці і поліпшення його умов;

- 3) впровадження технічно обґрунтованої норми часу на операцію на основі здійснення запроектованих організаційно-технічних заходів і інструктаж робочого.

Метод порівняння. Цей метод встановлення норм застосовується головним чином в умовах дослідного, одиничного і дрібносерійного виробництва на роботі відносно невеликої трудомісткості. Застосування цього методу в даних

типах виробництва обумовлено тим, що тут технологічні процеси розробляються укрупнено і не дають достатньої кількості даних для розгорнутого аналізу операції і нормування її за елементами. Часто змінювана і різноманітна номенклатура робіт вимагає простих способів нормування, що дозволяють своєчасно (до початку робіт) встановлювати норми часу і на їх основі виконувати всі планові розрахунки.

Методи встановлення нормованих завдань. Для нормування праці робітників на потокових лініях, при обслуговуванні автоматичних ліній, ГВС застосовують ці методи. Вони залежать від характеру трудових процесів. Такі робочі поділяються на дві основні групи: а) виконують в більшій частині стабільні роботи; б) виконують нестабільні за складом роботи, загальний обсяг, склад і послідовність виконання яких не можуть бути заздалегідь уточнені.

До першої групи відносять в першу чергу основних робочих, зайнятих на поточних, конвеєрних і автоматичних лініях, а також робочих ряду професій допоміжних служб (верстатників служб цехів, слюсарів-інструментальників, транспортних робітників та ін.).

До другої групи відносять в основному робітників з обслуговування виробництва (слюсарі, електрики, мастильники та ін.), а також робочих ряду професій основного виробництва (операторів, збірників, наладчиків та ін.).

Для робочих першої групи нормовані завдання встановлюють шляхом набору робіт, тривалість виконання яких розрахована на основі норм часу (виробітку) з урахуванням виробничих планів, графіків, паспортних даних обладнання. Форму і періодичність видачі завдання визначають виходячи з повторюваності робіт, а також з того, виконуються вони на одному або декількох об'єктах. За цими ознаками робочих першої групи можна умовно поділити на три підгрупи [41, с. 122]:

- 1) виконують на даному робочому місці конкретну роботу;
- 2) виконують різні роботи на даному робочому місці;
- 3) виконують стабільні за складом роботи на різних місцях або об'єктах.

До першої підгрупи відносять почасових робітників, зайнятих на ділянках і в цехах масового і великосерійного виробництва. Методи встановлення нормованих завдань для них аналогічні розрахунку норм виробітку для робітників-відрядників.

Другу підгрупу становлять робітники, які виконують на робочому місці різні роботи. Нормовані завдання їм встановлюють шляхом набору робіт на певний період часу (зміну, місяць) на основі виробничого плану або графіка виконання робіт і діючих на підприємстві норм часу. Цим методом розробляють, наприклад, нормовані завдання для робітників, зайнятих плановим ремонтом обладнання.

До робітників третьої підгрупи відносять обслуговуючих робітників, зайнятих обслуговуванням виробничого і технологічного процесів (наприклад, транспортних робітників, мастильників). Для них склад робіт є постійним, їх обсяг і черговість виконання можуть бути визначені заздалегідь, що полегшує встановлення нормованих завдань.

Встановлення нормованих завдань для робітників, що виконують нестабільні за складом роботи, пов'язане з відомими труднощами, так як обсяг цих робіт не може бути передбачений заздалегідь. Вибір методу визначення завдань буде залежати від того, які роботи виконують робітники: 1) поєднують стабільні і нестабільні роботи або 2) зайняті в основному нестабільними за своїм складом і часом виконання роботами.

У першому випадку нормовані завдання можуть встановлюватися в такому порядку. Спочатку на основі результатів аналізу матеріалів оперативного обліку і фотохронометражних спостережень визначають приблизний обсяг випадкових робіт і час, необхідний для їх виконання. Потім на основі графіків виконання планових робіт знаходять обсяг і порядок їх виконання в межах тієї частини робочого дня, яка залишається після вирахування з його тривалості часу, відведеного на виконання випадкових робіт. Таким чином, метод встановлення нормованих завдань для цієї категорії робітників відрізняється від викладеного вище (для робітників першої групи) лише необхідністю визначення та обліку в завданні частки робочого часу, який виділяється на виконання випадкових робіт.

З розвитком колективних форм організації праці зусилля виконавців об'єднуються в тісний технологічний, функціональний та кваліфікаційний взаємозв'язок як в межах робочого місця бригади, так і всередині зміни і між змінами. Тому, щоб оцінити кінцевий результат праці колективу бригади, повинна бути розроблена колективна (бригадна) норма праці, яка являє собою норму на весь комплекс робіт, виконуваних бригадою, тобто комплексну норму.

Комплексна норма часу може дорівнювати сумі технічно обґрунтованих норм або бути менше неї, оскільки в результаті широкого суміщення робіт, використання в повному обсязі форм поділу і кооперації праці, притаманних бригаді, знижуються витрати праці на виробництво, що дозволяє колективу порівняно легко перевиконувати комплексну норму. Так, для робіт, виконуваних на поточних лініях, при переході на бригадну організацію праці зниження витрат праці на виробництво продукції може бути забезпечене на основі розрахунку за прогресивними нормативами за рахунок такої розстановки робітників, при якій досягається найбільш рівномірне і повне завантаження робочих активною роботою.

На механізованих роботах, коли обсяг виробництва визначається продуктивністю машин і механізмів, об'єктом нормування повинен бути не просто праця окремих робочих, а продуктивність агрегату і робітників, зайнятих його управлінням. Досвід багатьох підприємств машинобудування показує, що найвищий ефект при вдосконаленні організації нормування і планування виробництва досягається в результаті застосування агрегатних норм. Агрегатна норма – це обсяг робіт, який повинен бути виконаний за зміну машиною (агрегатом) при повному використанні її продуктивності та при раціональній чисельності обслуговуючого персоналу. Основою встановлення як комплексних, так і агрегатних норм є індивідуальні (післяопераційні) норми.

Чисельність робітників-відрядників за професіями і розрядами знаходять на підставі трудомісткості робіт відповідного виду і кваліфікації з урахуванням завдання щодо зростання продуктивності праці [6, 35]:

$$Ч_{сп_i} = \frac{T_{р_i} \times K_{п.н}}{\Phi_e \times K_{в.н} \times K_{зр.п}}, \quad (5.1)$$

де $Ч_{сп_i}$ – планова чисельність робітників-відрядників і-го розряду відповідної професії, осіб;

$T_{р_i}$ – трудомісткість робіт і-го розряду відповідної професії, норма-год;

Φ_e – ефективний фонд робочого часу одного робітника, год;

$K_{п.н}$ – коефіцієнт планових невиходів робітників відповідної професії.

$K_{в.н}$ – коефіцієнт виконання норм часу робітниками відповідної професії;

$K_{зр.п}$ – коефіцієнт зростання продуктивності праці, який визначається відповідно до завдання по підприємству;

Постійне збільшення обсягу технологічної підготовки та вимог до якості розроблених нормативів, значна трудомісткість робіт по їх розробці обумовлюють необхідність широкого використання сучасної комп'ютерної техніки в практиці техніко-нормувальних розрахунків. На підприємствах створюються автоматизовані системи проектування і нормування праці (АСПНП). Під АСПНП в машинобудуванні розуміють сукупність методів, алгоритмів, програм математичного забезпечення, інформаційного забезпечення, технічних засобів і організаційних заходів, об'єднаних в цілях автоматизованого проектування і нормування праці. У міру вдосконалення комп'ютерної техніки і засобів забезпечення дедалі більша частина функцій людини буде передаватися комп'ютерам.

Широке поширення отримала комп'ютерна техніка при нормуванні верстатних робіт для встановлення режимів різання і норм часу. Це пов'язано з можливістю подання нормованого процесу механічної обробки в вигляді математичної моделі, яка містить структуру тривалості процесу за елементами, склад факторів і кількісні залежності для визначення параметрів режимів різання і тривалості елементів процесу від факторів.

При проведенні техніко-нормувальних розрахунків на комп'ютері найбільш трудомістким етапом крім етапу алгоритмізації і програмування є переробка і підготовка нормативних матеріалів та техніко-нормативної документації для розрахунків.

Обмежений обсяг оперативної пам'яті комп'ютеру і велика кількість вихідної і нормативно-довідкової інформації обумовлюють необхідність суттєвої переробки нормативних таблиць і технологічної інформації з метою представлення її в компактному вигляді або скорочення [35, с. 144].

Вихідна інформація при виконанні розрахунків на комп'ютері режимів роботи обладнання і норм часу включає інформацію про оброблювані деталі; відомості про матеріал; відомості про ріжучий інструмент; відомості про вимірювальний інструмент; відомості про оснащення і пристосування; паспортні дані обладнання; інформацію про умови виконання технологічної операції; нормативи режимів обробки; нормативи допоміжного часу і часу на організаційно-технологічне обслуговування; дані для розрахунку технологічної собівартості та ін.

По кожному розв'язаному в рамках АСПНП завданню нормування праці повинна бути представлена як вихідна, так і нормативно-довідкова інформація.

Вся вихідна інформація поділяється на кількісну, що включає цифрові дані і математичні залежності, і якісну, яка містить текстову і графічну інформацію.

Нормативно-довідкова інформація (загальномашинобудівні нормативи, нормативні таблиці, каталоги та ін.) в залежності від складності виконуваних завдань може бути представлена в табличній (матричній) формі або у вигляді функціональних залежностей, а також тексту.

Алгоритм технічного нормування представляє собою послідовність обчислювальних і логічних операцій, що виконуються в процесі розрахунку норм витрат праці. Алгоритмізація технічного нормування повинна забезпечити нормування всіх видів робіт, виконуваних на даному типі обладнання; поелементне або укрупнене нормування операцій; варіювання вихідних даних для обліку конкретних умов виконуваних операцій; внесення різних доповнень, пов'язаних зі зміною обсягу і складу вихідної інформації; накопичення результатів нормування в базах даних для типізації норм на переходи, операції, деталі.

Розробка алгоритмів пов'язана з обробкою великих обсягів інформації і є творчим процесом, що вимагає високої кваліфікації виконавців. Це найбільш важливий етап, так як раціональне побудова алгоритмів забезпечує мінімальний обсяг програми, а також мінімальний час розрахунку. Як показує практика, найбільш раціональною є блокова структура алгоритму, в якій кожен блок представляє собою етап нормування. Така структура алгоритму забезпечує гнучкість розроблюваної на його основі програми, так дає можливість внесення в програму різного роду доповнення і зміни без суттєвої її переробки.

Алгоритмізація розрахунків параметрів режимів різання і норм часу передбачає розробку як загальної схеми алгоритмів, так і окремих алгоритмів за видами робіт і елементами норми часу, що приводяться в загальній схемі у вигляді окремих блоків. У кожному блоці наводиться розрахунок подачі, швидкості різання, основного (машинного) і допоміжного часу, пов'язаного з переходом, розрахунок інших елементів норми часу – часу на установку і зняття деталі, додаткового часу на виконання операції; підготовчо-заключного часу – проводиться в самостійних блоках, що входять в загальну схему алгоритмів.

Нижче наведена структура алгоритму нормування верстатних робіт:

- 1) формування математичної моделі процесу різання металів;
- 2) аналіз математичної моделі по обмежуючим факторам і вибір оптимального режиму обробки;
- 3) уточнення розрахункової частоти обертання і подачі за паспортними даними верстата;
- 4) визначення довжини робочого ходу інструменту і розрахунку основного (машинного) часу;
- 5) визначення допоміжного часу на перехід;
- 6) визначення допоміжного часу на вимірювання деталі;
- 7) визначення допоміжного часу на встановлення та зняття деталі.
- 8) визначення додаткового часу на виконання операції;
- 9) визначення штучного часу на виконання операції;
- 10) визначення підготовчо-заключного часу;
- 11) визначення штучно-калькуляційного часу;
- 12) визначення норми виробітку і розцінки.

Результати розрахунків виводяться на друк у вигляді відповідного документу, який додається до технологічної або нормувальної карти, можливе друкування всієї інструкційно-нормувальної карти, що включає всі необхідні реквізити.

Застосування універсальних комп'ютерних програм при нормуванні верстатних робіт підвищує продуктивність праці нормувальників в середньому на 60-70%, а витрати на нормування зменшуються на 50-60% в порівнянні з ручним методом розрахунку. При бригадній формі організації і стимулювання праці норми дозволяють вирішувати завдання нормування обсягу робіт і продуктивності праці, організації праці в бригаді, оцінки кінцевих результатів роботи бригади і особистого вкладу кожного працівника в результати колективної праці. Оскільки колективні трудові процеси завжди будуть застосовуватися поряд з індивідуальними, методи нормування при різних формах організації праці повинні відповідати один одному, тобто нормування при індивідуальній організації праці слід розглядати як окремий випадок нормування колективних трудових процесів.

При нормуванні праці в бригадах слід враховувати два основних випадки:

- 1) бригада створюється з робочих, які до цього працювали індивідуально або в

складі невеликих груп, і норма для бригади встановлюється на основі діючих індивідуальних норм; 2) бригада функціонує, і норма для неї розраховується в зв'язку з освоєнням нової продукції, нового технологічного процесу, зміною організаційно-технічних умов.

У першому випадку, якщо перехід до бригадної організації не супроводжується змінами (застосування нового обладнання, інструментів, пристосувань тощо), бригадна норма часу встановлюється на основі суми діючих індивідуальних норм за операціями, закріпленими за бригадою. При цьому слід враховувати три ситуації: кожна операція виконується одним робочим, на деяких операціях зайняті кілька робочих; одночасно виготовляється кілька одиниць (комплектів) продукції. Для кожної з цих ситуацій застосовуються відповідні формули розрахунку норм часу. У всіх ситуаціях, в тому числі і тоді, коли бригадну норму встановлюють виходячи з діючих операційних норм, доцільно створювати проект колективного трудового процесу і розраховувати відповідні проектні бригадні норми праці.

У другому випадку, коли освоюється нова продукція, новий технологічний процес, бригадна норма часу розраховується з урахуванням всіх визначальних її факторів за тією ж методикою, тобто на основі суми не тільки діючих, а і розрахованих заново індивідуальних норм по операціям, які закріплені за бригадою.

Після визначення норм часу на операції встановлюється норма часу на одиницю кінцевої продукції бригади. Залежно від типу бригади (спеціалізована, комплексна) і характеру виконуваних робіт бригадні норми розраховуються: на сукупність операцій, комплекс операцій, комплект деталей (бригадокомплект) і на комплекс операцій на складальну одиницю (вузол, виріб). Таким чином, алгоритм розрахунку бригадної норми часу на комп'ютері залежить від типу бригади, виду продукції, що випускається, виду робіт тощо.

При цьому слід враховувати два випадки. Перший – випускається та сама продукція, що і раніше, і післяопераційні норми часу є. Отже, алгоритм розрахунку бригадної норми часу зводиться до вибору з бази даних норм часу по операціях і підсумовування їх з урахуванням повторюваності на комплект (виріб, вузол). Тут же (в вихідному документі) визначається розцінка на комплект, тобто використовуються наявні програми розрахунку післяопераційних норм часу і розцінок на комп'ютері.

У другому випадку, коли освоюється нова продукція (технологічний процес), може бути також дві ситуації: перша – вже є програми розрахунку норм часу на операції, які будуть виконуватися при виготовленні нової продукції; і друга – програму розрахунку післяопераційних норм необхідно розробити.

Таким чином, при наявності в базі даних пакету прикладних програм по розрахунку післяопераційних норм часу вирішення задачі зводиться до виконання наступних основних етапів: постановка задачі, витяг з бази програми розрахунку, підготовка і перенесення вихідних даних по розв'язуваній задачі, проведення розрахунків, друк і розмноження вихідних документів для використання в роботі. В результаті розрахунків у всіх випадках друкується вихідний документ, який містить відомості про цех, бригаду, відомості про виконувану роботу, операції тощо, а також норми часу на комплект (вузол, виріб) і розцінки, на ці ж види робіт як за операціями та роботами, так і на бригадокомплект, який є основним технолого-нормувальним документом нормування в умовах бригадної форми організації праці.

Резюмуючи вищесказане, виділимо основні положення наукової новизни даного розділу щодо удосконалення методів нормування праці підприємства:

удосконалено послідовність встановлення технічно обґрунтованих норм часу, на основі яких розробляється система нормування праці, виокремленні найбільш дієві методи: метод механічного розрахунку норм по заздалегідь централізовано розробленим нормативам (аналітично розрахунковий метод); метод розрахунку норм на основі вивчення витрат робочого часу спостереженням, тобто за разовим нормативом, створюваним безпосередньо при вивченні нормованої операції (аналітично-дослідницький метод); метод порівняння і розрахунку за типовими нормами (розрахунково-порівняльний метод);

дістало подальшого розвитку теоретичне обґрунтування визначення факторів впливу відповідно до типової структури завдань оптимізації норм витрат праці при постановці завдань розрахунку оптимальних норм обслуговування і чисельності, з'ясовано, що необхідно визначити: безліч оптимізуючих параметрів трудового процесу; систему обмежень по необхідному виробничому результату, умови праці та обсяги використовуваних ресурсів; цільову функцію, відповідну критерію мінімуму сумарних витрат живої і матеріалізованої праці на заданий обсяг випуску продукції.

6. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА МІКРОРІВНІ

Становлення нової економічної системи, яка ґрунтується на ринкових відносинах, безпосередньо пов'язане з реформуванням існуючої соціальної політики. На даному етапі розвитку нашої держави влада звернула увагу на таку сферу діяльності підприємств, як соціальна політика.

Категорія “соціальна політика підприємства” у наш час набуває все більшого вивчення, а втім і визначення. Досліджуючи соціальну політику на рівні підприємства, вчені застосовують такі поняття, як управління соціальним розвитком підприємства, соціальний менеджмент.

Ці поняття за своєю суттю відображують зміст соціальної політики підприємства (рис. 6.1).

Безтелесна Л. Н. дає наступне визначення: “Управління соціальним розвитком підприємства – це сукупність способів, прийомів, процедур, що дають змогу вирішувати соціальні проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знання закономірностей перебігу соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та вивіренних на практиці соціальних нормативів. Воно являє собою організаційний механізм заздалегідь продуманого, с прогнозованого, планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище, використання різнобічних факторів, що впливають на це середовище” [5, с. 17].

На думку В. А. Вовк, соціальна політика підприємства не повинна обмежуватися вищезазначеними компонентами, які націлені на персонал підприємства.

Соціальна політика підприємства повинна включати заходи, які приносять користь суспільству в цілому не тільки опосередковано через задоволення потреб своїх співробітників, але й напряду – задовольняючи потреби, в першу чергу, споживачів, а також всього іншого населення країни [48, с. 29].

Зміст соціальної політики підприємства залежить в першу чергу від соціальної політики уряду держави, адже залежно від того наскільки держава піклується про своїх громадян та надає їм соціальні блага та гарантії, настільки підприємство буде орієнтуватися у своїй роботі на соціальний розвиток.

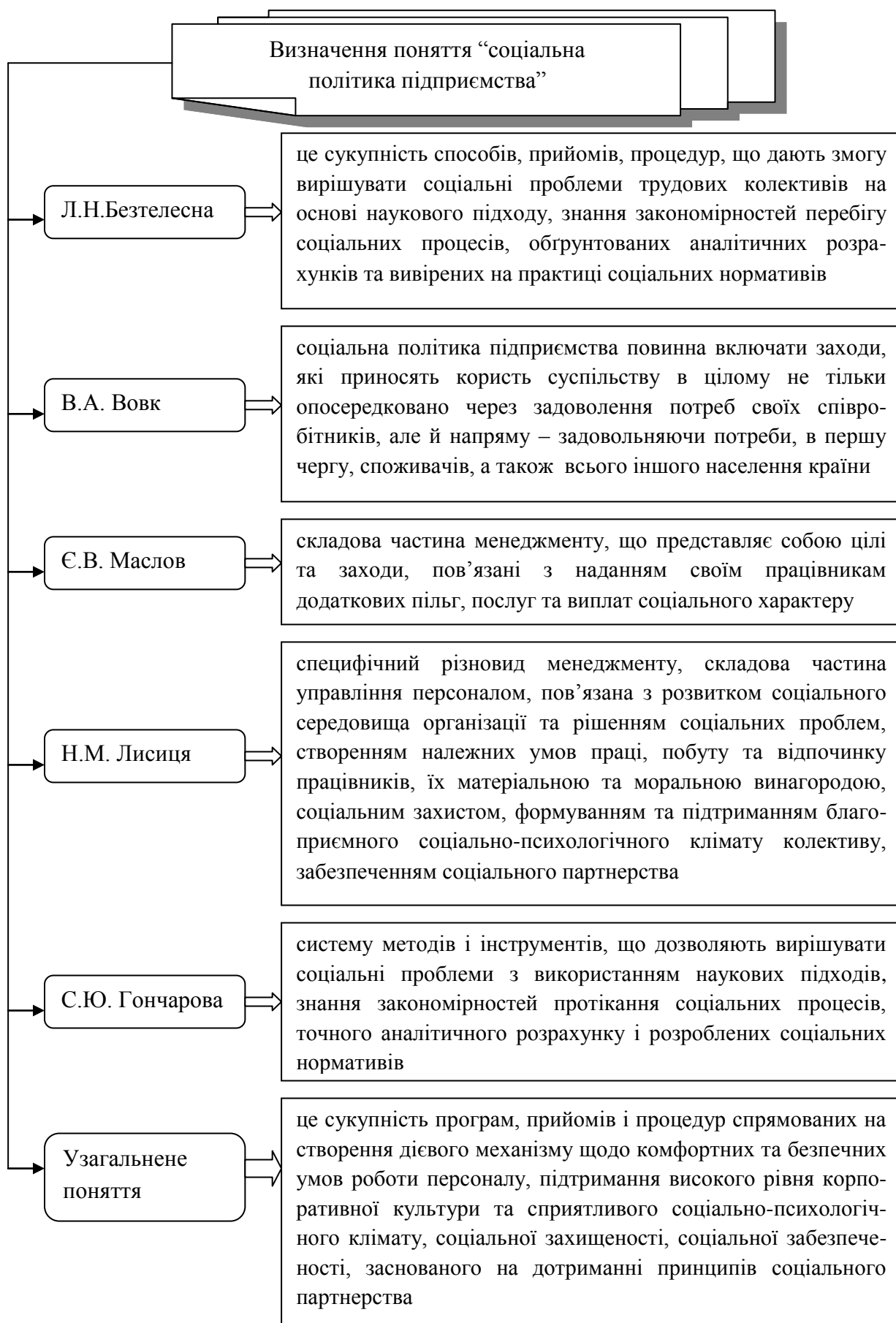


Рис. 6.1. Визначення поняття "соціальна політика підприємства"

Реалізація соціальної політики на рівні підприємства – це, передусім, розвиток її соціального середовища, яке включає соціальну інфраструктуру, персонал, а також системи, що впливають на якість трудового життя працівників (рис. 6.2).



Рис. 6.2. Основні складові розвитку соціальної політики підприємства

Позитивні зміни соціального середовища (матеріальних, суспільних і духовно-етичних умов, розподілу і споживання благ, міжособистісних відносин)

характеризують розвиток соціальної політики. Розвиток соціальної політики підприємства включає [23, с. 200]:

- вдосконалення соціальної структури персоналу, його статево вікового і професійно-кваліфікаційного складу, регулювання чисельності працівників, підвищення їх освітнього і культурного рівня;

- поліпшення ергономічних і санітарно-гігієнічних умов праці, охорони праці;

- стимулювання як за допомогою матеріальної винагороди, так і морального заохочення ефективної праці;

- створення і підтримка в колективі здорової соціально-психологічної атмосфери;

- забезпечення дотримання соціальних гарантій і громадських прав працівників;

- зростання життєвого рівня працівників і членів їх сімей, задоволення їх соціальних потреб.

Управління соціальним розвитком, орієнтоване на людину, повинно підкорятися ефективному функціонуванню і раціональному використанню потенційних можливостей підприємства [114, с. 205].

Таким чином, розвиток соціальної політики як об'єкт управління, являє собою систему методів і інструментів, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми з використанням наукових підходів, знання закономірностей протікання соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку і розроблених соціальних нормативів.

Фактори розвитку соціальної політики виражають результати змін у макро- і мікро середовищі, які впливають на підприємство.

До основних факторів розвитку соціальної політики підприємства відносяться: потенціал підприємства; соціальна інфраструктура; умови праці і охорона праці; соціальна захищеність робітників; соціально-психологічний клімат в колективі тощо (рис. 6.3).

Потенціал підприємства характеризує матеріально-технічні і організаційно-економічні можливості організації (її масштаби, чисельність персоналу, профіль виробництва, обсяги виробництва і реалізації продукції (послуг), форму власності, стан основних фондів, фінансове становище) [73, с. 9].

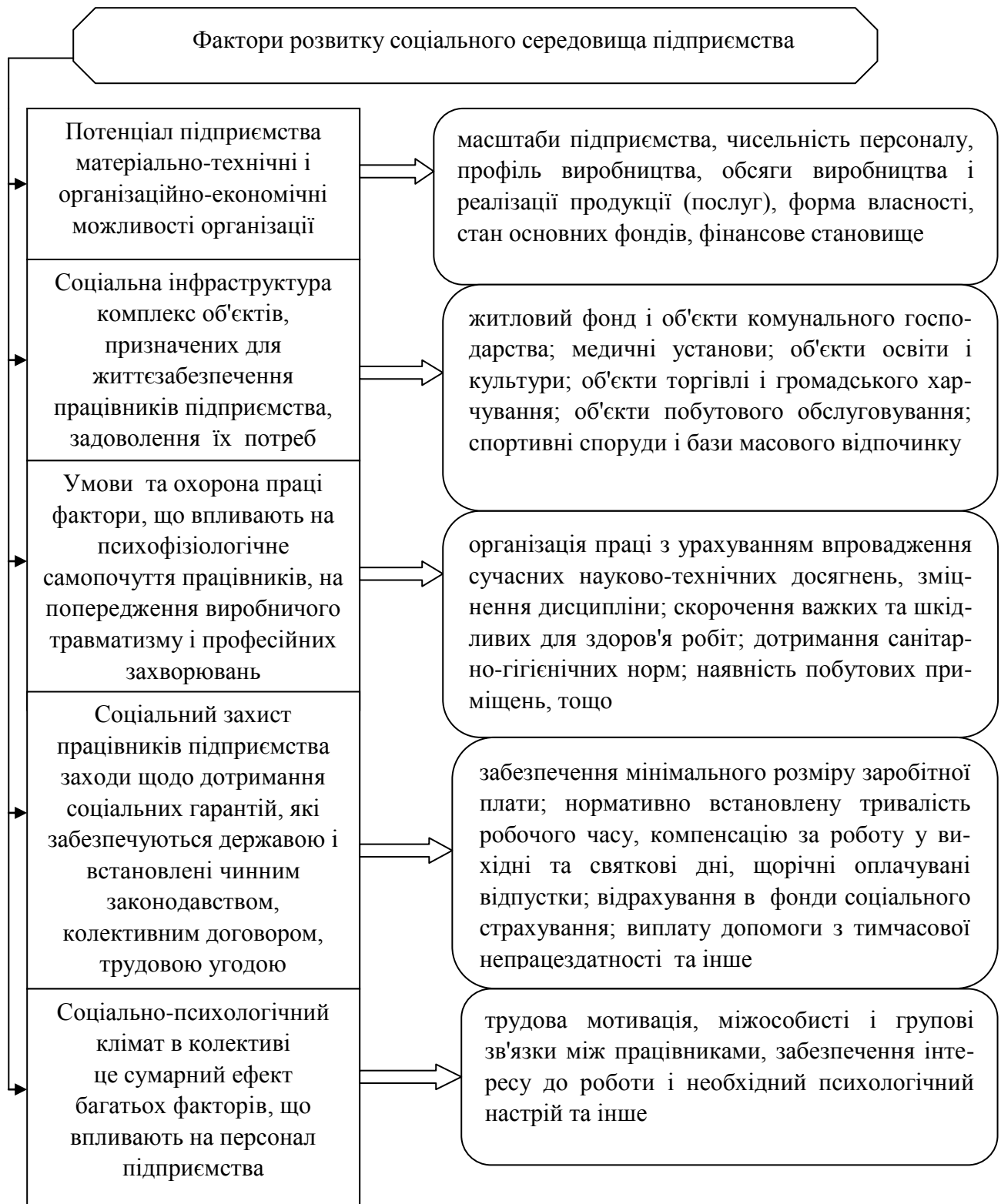


Рис. 6.3. Фактори розвитку соціального середовища підприємства

Соціальна інфраструктура представляє комплекс об'єктів, призначених для життєзабезпечення працівників підприємства і членів їх сімей, задоволення соціально-побутових, культурних і інтелектуальних потреб.

Потреби працівників охоплюють широке їх коло, що стосується забезпечення належного рівня умов праці, охорони здоров'я та побуту всіх категорій персоналу підприємства, поліпшення соціально-культурного обслуговування тощо.

У перелік об'єктів соціальної інфраструктури включаються [28, с. 459]:

житловий фонд і об'єкти комунального господарства (готелі, бані) з мережами енерго-, газо- і теплопостачання, каналізації, водопроводу, телефонізації;

медичні та лікувально-профілактичні установи (лікарні, поліклініки, амбулаторії, медпункти, аптеки, санаторії, профілакторії);

об'єкти освіти і культури (школи, дитячі дошкільні і позашкільні установи, професійно-технічні училища, дома культури, клуби, бібліотеки);

об'єкти торгівлі і громадського харчування (магазини, столові, кафе, ресторани, підсобні господарства для постачання свіжих продуктів);

об'єкти побутового обслуговування (комбінати, майстерні, ательє, салони, пункти прокату);

спортивні споруди (стадіони, басейни, спортмайданчики) і бази масового відпочинку, пристосовані для проведення фізкультурно-оздоровчих заходів;

колективні господарства і садово-городні товариства.

Управління діяльністю підрозділів соціальної інфраструктури здійснює заступник директора підприємства з соціальних питань [113, с. 176].

Умови праці і охорона праці характеризуються факторами, які пов'язані з технічним рівнем виробництва, організаційними формами трудового процесу і якістю робочої сили, а також факторами, що впливають на психофізіологічне самопочуття працівників, на попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

Ними охоплюються:

оснащеність сучасною технікою, ступінь механізації і автоматизації робіт, застосування ефективних технологій і матеріалів;

організація праці з урахуванням впровадження сучасних науково-технічних досягнень, зміцнення трудової, виробничої й технологічної дисципліни, посилення особистої і групової відповідальності працівників;

скорочення важких та шкідливих для здоров'я робіт, видача при необхідності спеціального одягу і інших засобів індивідуального захисту;

дотримання санітарно-гігієнічних норм виробничих приміщень і обладнання, чистоти повітря, освітленості робочих місць, рівню шуму і вібрації; наявність побутових приміщень (роздягалень, душових), медпункту, буфетів, туалетів і т.п.

Соціальний захист працівників підприємства складають заходи щодо дотримання соціальних гарантій, які забезпечуються державою і встановлені чинним законодавством, колективним договором, трудовою угодою.

Заходи щодо соціального захисту передбачають:

забезпечення мінімального розміру заробітної плати;

нормативно встановлену тривалість робочого часу, компенсацію за роботу у вихідні та святкові дні, щорічні оплачувані відпустки;

відшкодування шкоди здоров'ю у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;

відрахування в пенсійний фонд, на випадок безробіття, інші види соціального страхування;

виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, щомісячної допомоги матерям на період їх відпустки по догляду за дитиною, стипендій працівникам на час професійної підготовки або підвищення кваліфікації.

Грошові виплати, як правило, проводяться з коштів організації, їх розміри орієнтовані на мінімальну зарплату.

Соціально-психологічний клімат в колективі – це сумарний ефект багатьох факторів, що впливають на персонал підприємства. Він виявляється в трудовій мотивації, між особистих і групових зв'язках працівників.

Нормальна атмосфера цих відносин дає можливість кожному співробітнику відчувати себе часткою колективу, забезпечує його інтерес до роботи і необхідний психологічний настрій, спонукає до справедливої оцінки досягнень і невдач як власних, так і колег, підприємства загалом.

Нарівні з мікро середовищем на соціальний розвиток підприємства впливають і макрофактори, від яких в значній, а нерідко вирішальній мірі залежать поведінка і трудовий настрій персоналу, ефективність спільної роботи. До них відносяться економічний стан галузі, розвиток економіки країни загалом, державна соціальна політика, соціально-економічний і духовно-етичний стан суспільства.

Україна має один із найбільших у Європі промислових комплексів. Структура промисловості охоплює базові галузі – чорну і кольорову металургію, хімію та нафтохімію, машино- і приладобудування, легку та переробну промисловість. У їх арсеналі – усі відомі базові технології, що використовуються в світовій промисловості: виробництво матеріалів, переробні, заготівельні, металообробні, термічні, збиральні технології, нанесення покриттів та інші [81, с. 70].

Вихід української економіки на траєкторію зростання ставить підприємства перед необхідністю невідкладного перегляду фінансування соціальної сфери і насамперед істотного підвищення добробуту людей, подолання глибокого падіння їхнього життєвого рівня внаслідок тривалої та глибокої економічної кризи.

Розміри бюджетного фінансування не відповідають потребам в ресурсному забезпеченні соціальної сфери, гарантії надання яких населенню декларовані державою.

За теперішнього часу фінансування соціальних витрат в Україні здійснюється не тільки за рахунок бюджетних надходжень, але й за рахунок накопичених страхових внесків (соціальні виплати Фонду соціального страхування з тимчасової непрацездатності, витрати Фонду обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, витрати Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві тощо).

Значні проблеми в бюджетному фінансуванні викликані як об'єктивними макроекономічними диспропорціями, що залишилися в спадщину від минулої системи господарювання, так і значними недоліками в ході реалізації самої соціальної політики держави.

Традиційно залишковий принцип фінансування соціальної сфери підприємства надалі може привести до зниження якості робочої сили і звуження можливостей її нормального відтворення, що обумовить подальше погіршення стану трудового потенціалу і зниження рівня конкурентноздатності робочої сили [40, с. 106].

Внаслідок економічної кризи останніх років фінансово-економічний стан багатьох підприємств погіршився, що обмежило їх можливості утримувати об'єкти соціальної інфраструктури, що знаходяться на їх балансі.

Підприємства багатьох галузей мають на сьогодні суттєві проблеми з фінансуванням соціальної сфери, розглядаючи її лише з точки зору споживача

фінансових і матеріальних ресурсів. Але всебічний розвиток людського потенціалу, задоволення його соціальних потреб – головна рушійна сила суспільного розвитку. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші.

Тому формування оновленої системи фінансування соціальних заходів, яка передбачає виділення грошових засобів для рішення соціальних проблем, задоволення соціальних потреб, створення та утримання об'єктів соціальної інфраструктури, є досить актуальним.

Така система не може спиратися тільки на державне фінансування, вона повинна бути самостійною й утримуватися в основному за рахунок прибутку підприємства.

Зростання ролі людського фактора трудової діяльності на рівні підприємства посилює потребу в реформуванні й регулюванні соціальних процесів, в грамотному науковому управлінні соціальним розвитком.

Тому в сучасних умовах важливим кроком реформування соціальної сфери є створення соціальних служб на підприємствах, функції яких складаються з усього набору відомих управлінських елементів. Вони включають аналіз стану соціального середовища організації, облік впливаючих на нього факторів, розробку проектів і програм, розрахованих на перспективне використання потенційних можливостей, постійний контроль за практичною реалізацією запланованих соціальних заходів, інформування колективу про зміни в соціальному середовищі підприємства.

Здійснення цих функцій пов'язане з отриманням і узагальненням відомостей, що стосуються соціального розвитку; експертизою умов праці і побуту працівників; оцінкою економічної і соціальної ефективності заходів, досягнутих в соціальному середовищі підприємства.

Крім того, реформування соціальної сфери підприємства повинно спрямовуватися на розвиток трудового потенціалу і включати (рис. 6.4):

забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку працівника та його сім'ї;

створення умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх працівників підприємства;

розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення працівників;



Рис. 6.4. Шляхи реформування соціальної сфери підприємства

поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці;

сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки;

формування системи безперервного навчання шляхом впровадження ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, створення умов для самоосвіти;

впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби тощо);

посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати на підвищення трудових доходів;

забезпечення залежності розмірів заробітної плати від складності виконуваних робіт, кваліфікації та професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцевий результат роботи;

зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці;

виведення з експлуатації будівель і споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці тощо [45, с. 169].

За умов, коли Україна стала на шлях побудови соціально орієнтованої економіки, дослідженню проблем розвитку соціально-трудова відносин все більше науковців приділяють увагу. Однак рівень соціально-трудова відносин на підприємствах не завжди відповідає сучасним вимогам.

Працівники, їх матеріальні і духовні потреби, розвиток їх колективних відносин є питанням соціального регулювання. На сучасному етапі роль соціального фактора у підвищенні продуктивності праці та ефективності виробництва значно зростає. Тому необхідно удосконалювати систему соціально-трудова відносин, яка має знайти втілення у соціальному регулюванні трудових колективів підприємств та організацій.

Соціальний розвиток підприємства повинен не тільки відображати соціальні зміни як наслідок розвитку техніки, технології, економіки, але й активно формувати розвиток трудового колективу з урахуванням об'єктивних можливостей. Характер соціального розвитку визначає його структуру:

удосконалення праці та управління;

удосконалення якості трудового життя;

зміну соціальної структури колективу;

покращення умов та охорони праці;

підвищення життєвого рівня працівників підприємства;

задоволення матеріальних та духовних потреб працівників.

Соціальний розвиток колективу підприємства передбачає необхідність зменшення соціально-економічних розходжень між працівниками фізичної та розумової праці, удосконалення соціальної структури колективу та підвищення продуктивності праці працівників та службовців. Вирішення цих проблем здійснюється, головним чином, шляхом підвищення загального та професійного рівня працівників підприємства.

Основними напрямками розвитку соціальної структури колективу підприємства є:

- зростання частки працівників високої та середньої кваліфікації та зменшення частки малокваліфікованих та підсобних працівників;
- збільшення чисельності та частки дипломованих працівників;
- зниження плинності кадрів;
- створення резерву керівних кадрів та оволодіння іншими професіями;
- організація постійно діючого підрозділу науково-технічного прогресу для підвищення технічної кваліфікації і розвитку світогляду працівників.

При розробці планів соціального розвитку підприємства і реалізації запланованих соціальних заходів велике значення мають взаємовідносини працівників, сумісність різних індивідуальних особливостей людей у груповій роботі, правове й інше регулювання відносин у трудовому колективі.

Для ефективного керування взаємовідносинами членів колективу вже недостатньо адміністративно-правових і економічних методів. Організація системи людських взаємовідносин вимагає створення позитивної психологічної атмосфери в колективі, яка ґрунтується на взаємних дружніх стосунках, повазі, взаєморозумінні і спрацьованості. Але, як доводить практика, колективне співробітництво і взаємодопомога в праці не розвиваються самі собою, автоматично. Вони є результатом здійснення свідомих заходів, спрямованих на створення необхідних умов. Такого роду заходи повинні бути передбачені перспективним планом соціального розвитку колективу підприємства.

В сучасних умовах на підприємствах необхідно проводити психологічні, соціологічні та інші соціальні дослідження для визначення факторів, що обумовлюють співробітництво між членами колективу з метою підвищення продуктивності праці працівників.

Серед соціальних проблем, які виникають у колективах, важливе місце займає задоволення матеріальних і моральних потреб працівників та більш

раціональне використання ними вільного часу. Адже трудові відносини між суб'єктами виробничого процесу виявляється у їх інтересах як мотивах, що спонукають до діяльності з досягненням певних цілей. Тому необхідно створити умови для реалізації інтересів суб'єктів цих відносин. Механізм регулювання соціально-трудова відносин являє собою систему важелів, що чинять вплив саме на інтереси суб'єктів виробничої діяльності організації.

Для успішного функціонування підприємства важливою складовою є соціальна ціль. З одного боку, вона повинна відповідати на запитання: які конкретні правомірні потреби працівників, які можуть вимагатися від адміністрації. З іншого боку: які цілі по використанню персоналу ставить перед собою адміністрація та які умови вона намагається для цього створити. Цільові настанови працівників та адміністрації суперечливі, але реалізуватися вони можуть тільки у їх взаємодії.

На підприємствах необхідно забезпечити гармонічний духовний розвиток колективу та кожної окремої особистості. У зв'язку з цим необхідно розробити систему заходів, яка б забезпечувала задоволення потреб духовного розвитку працівників та враховувала колективні і особисті інтереси. Розробка таких заходів здійснюється на основі вивчення духовного життя суспільства, колективу і особистості.

В умовах формування ринкових відносин важливо уважно розглянути причини виникнення проблем за структурою заробітної плати, а також мати на увазі інші можливі рішення, які можуть бути менш витратними і більш швидкими. У свою чергу, матеріальне та моральне стимулювання являє собою процес створення системи умов або мотивів, які впливають на поведінку людини, направляють її у потрібну для організації сторону, регулюють її інтенсивність, межі, що спонукають виявляти сумлінність, наполегливість, старанність у досягненні цілей.

В результаті виконання вимог, які ставляться до працівників, останні одержують певні матеріальні вигоди, що підвищують їх добробут. Це і є суттю економічних мотивів діяльності людей.

Важливу роль у стимулюванні продуктивності праці відіграє додаткова оплата у формі різного роду доплат за професіоналізм, кваліфікацію, ділові навички, які носять в основному компенсаційний характер. Часто заробітна плата може існувати у вигляді різного роду пільг, які на практиці значно збільшують

доходи суб'єкта. Крім заробітної плати та премій, останнім часом для співробітників підприємства все більшого поширення набуває ще один вид грошової винагороди – участь у прибутках. Насамперед, це відноситься до додаткового прибутку, до 75% якого може отримувати персонал.

Здійснюються такі виплати звичайно щомісяця, щоб працівники могли наочно бачити конкретні результати своїх зусиль. Для керівників вже досить давно практикуються бонуси – великі одноразові виплати з прибутку 1 – 2 рази на рік, які зацікавлюють їх у тому, щоб докласти всіх зусиль для зростання прибутку. Задоволеність матеріальною винагородою, її справедливим рівнем стимулює ініціативу людей, формує в них прихильність до організації, залучає до неї нових членів.

До економічних мотивів соціального регулювання варто віднести і непряму економічну мотивацію вільним часом. Її конкретними формами є скорочений робочий день та збільшена відпустка, які покликані компенсувати підвищені фізичні чи нервово-емоційні витрати організму; гнучкий графік, що робить режим роботи більш зручним для людини і дозволяє їй додатково займатися іншими справами; а також надання відгулів за частину зекономленого при виконанні роботи часу, що поки не одержало у вітчизняній практиці достатнього поширення [81, с. 70].

Для удосконалення матеріального та морального стимулювання працівників слід використовувати наступні методи:

- давати співробітникам роботу, яка б дозволила їм спілкуватися;
- створювати на робочих місцях дух єдиної команди;
- проводити з підлеглими періодичні наради;
- створювати умови для соціальної активності членів організації поза її рамками;
- пропонувати підлеглим більш змістовну роботу;
- забезпечити їм позитивний зворотній зв'язок з досягнутими результатами;
- високо цінувати, стимулювати та нагороджувати працівників за досягнуті результати;
- залучати співробітників до поставленої мети та прийняття рішень;
- забезпечувати навчання та перепідготовку персоналу;
- забезпечувати працівникам можливість для навчання й розвитку, які б дозволили повністю використати їх потенціал.

Стимул є основою виникнення та існування мотивів трудової діяльності. Стимул не є безпосереднім приводом до дії, у процесі своєї реалізації він повинен бути усвідомленим працівником.

Таким чином, у ціннісно-нормативному управлінні трудовою поведінкою на підприємстві регулятивним елементом виступають цінності та настанови, у стимулюванні – потреби та інтереси. Стимули тільки тоді працюють, коли вони відповідають інтересам особи, на яку вони спрямовані.

У механізмі регулювання трудової поведінки суттєве значення має соціальний контроль – механізм оцінки та санкціонування трудової діяльності працівників з точки зору громадських інтересів та соціальних норм, що прийняті у суспільстві, колективі, організації. Він призначений для забезпечення стійкості функціонування колективу, підприємства шляхом стимулювання нормативної трудової поведінки та усунення небажаних відхилень від норм.

Широкі можливості для захисту соціально-економічних інтересів на підприємстві надає укладання колективного договору між роботодавцем та найманими працівниками.

Зміст колективного договору визначається сторонами у межах їх компетенції. Відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” у колективному договорі мають встановлюватися взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. За допомогою трудового договору відбувається [112, с. 71]:

захист інтересів обох сторін трудових відносин: інтересів роботодавців від необґрунтованих вимог працівників, а інтересів працівників від власників, які можуть використовувати переваги свого економічного становища;

організація трудових відносин: роботодавець має можливість наперед планувати виробництво, витрати на прибуток, а працівникам гарантуються умови праці, тривалість відпустки, робочого часу та додаткові пільги;

забезпечення стабільності трудових відносин шляхом визначення у договорі процедур погодження інтересів роботодавця і працівників, коли вони не співпадають.

З метою регулювання соціального розвитку, організації виробництва та праці у колективному договорі повинні бути вирішені наступні питання: підбір, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників; графік організації виробничого процесу; графік виходів, розподіл функцій і видів робіт з

робочих місяців з метою раціонального розподілу робочого часу; доцільність застосування колективних чи індивідуальних форм організації праці; оснащення, планування, обслуговування робочих місць; порядок оповіщення працівників про зміни в організації виробництва; порядок звільнення працівників у випадку реорганізації, ліквідації чи банкрутства, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату співробітників; питання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві; заходи на випадок тимчасового скорочення обсягів робіт, додаткові гарантії зайнятості.

Соціальний розвиток організації як об'єкт управління являє собою систему методів і інструментів, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми з використанням наукових підходів, знання закономірностей протікання соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку і розроблених соціальних нормативів. Таким чином, перехід до ринкових відносин передбачає послаблення жорсткої системи адміністративного впливу, практично необмеженої виконавчої влади та використання соціально-економічних нормативів регулювання, побудованих на відносинах власності. А це, у свою чергу, визначає необхідність розробки принципово нових підходів у визначенні пріоритету цінностей. Головне у середині підприємства – робітники, за його межами – споживачі продукції.

Хоча головною метою адміністрації визначено прибуток підприємства, основним чинником у методології управління персоналом стало усвідомлення того факту, що неодмінною умовою реалізації цієї цілі є задоволення соціальних потреб людини на виробництві. Це створює об'єктивну основу ефективної взаємодії головних суб'єктів виробничого процесу для досягнення спільних та власних цілей.

Найбільш позитивним результатом розвитку України в останні роки стало зростання впевненості людей у можливості досягнення власною діяльністю бажаного рівня та якості життя. За цих умов виникає необхідність управління якістю життя взагалі та якістю трудового життя зокрема як з боку держави, так і з боку регіональних органів влади й керівників підприємств та організацій. Значущість цієї проблеми зростає з огляду на те, що людський ресурс в умовах демографічної та економічної кризи в Україні стає найдефіцитнішим ресурсом.

7. ВПЛИВ НАСЛІДКІВ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

Соціально-економічна диференціація країн і розвиток інфраструктури мобільності трудових ресурсів стали основою формування зростаючих міграційних потоків, які сьогодні вже залучають сотні мільйонів людей. За даними ООН на 2017 рік в світі налічується більше 258 мільйонів мігрантів [136]. Працюючих мігрантів за оцінками Міжнародної організації праці (МОП) – більш 150 мільйонів [119]. За даними Світового Банку в 2016 році мігранти переказали в країни, що розвиваються більш 429 мільярда доларів США, що в три рази більше, ніж гроші, що направляються по каналах офіційної допомоги. Загальна сума грошових переказів мігрантів перевищила 600 мільярдів доларів [124]. Наведені вище цифри говорять про сильний результуючий характер міжнародної трудової міграції.

У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі аспектам дослідження проблем міжнародної трудової міграції приділяється велика увага. Питання трудової міграції аналізуються у працях таких вітчизняних науковців, як І. Прибиткова, О. Хомра, О. Малиновська, О. Позняк, Е. Лібанова, М. Шульга.

Серед закордонних науковців в галузі міжнародної трудової міграції отримали розробки таких вчених, як С. Адлера, А. Барахаса, В. Бенінга, І. Валлерштайна, Т. Дінкельмана, Д. Маккензі, Дж. Хант, Н. Хильдебрандта, М. Урета.

В даний час всі без винятку міграційні потоки прямо або побічно впливають на економічний розвиток країн які приймають, так і тих, що віддають. Так наприклад бізнес-міграція прямо впливає на економіку, імміграція на постійне місце проживання осіб пенсійного віку - непряме (за рахунок формування додаткового попиту на товари і послуги та ін.). При цьому бізнес-міграція для економічного розвитку приймаючої держави є одним з найбільш сприятливих міграційних потоків, на відміну від держави, що посиляє, яке несе прямі втрати від цього виду міграції як мінімум двох факторів виробництва: капіталу та підприємницької ініціативи.

Також слід зазначити, що практично всі види міграції мають в собі трудовий компонент, за винятком тільки вимушеної міграції в чистому вигляді

і, як правило, протягом нетривалого періоду, в рамках якого мігрант знаходиться на повному забезпеченні держави, що приймає і не виходить на ринок праці. Навіть навчальні мігранти, маючи основною метою переїзду отримання освіти, нерідко виявляються на ринку праці і поповнюють місцеву робочу силу у вільний від навчання час.

Для подальшого аналізу впливу наслідків міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країн які віддають і приймають мігрантів необхідно визначити зміст складових категорій. На жаль, багато національних законодавства вводять в обіг власні формулювання і визначення трудового мігранта [19]. В першу чергу це відбувається через різних підходів до статистичного обліку даної соціальної категорії. Згідно зі ст. 1 Закону України “Про зовнішню трудову міграцію”, “зовнішня трудова міграція – переміщення громадян України, пов’язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування” [85].

Так згідно рекомендації по статистиці міжнародної міграції [137], трудових мігрантів визначають як “іноземців, допущених в країну, що приймає з конкретною метою займатися економічною діяльністю, оплачуваною з джерел, що знаходяться в приймаючій країні. Тривалість перебування зазвичай обмежена, як і рід діяльності, якою вони можуть займатися. Їх утриманці, якщо їм дозволяється в’їхати в країну, також включаються в цю категорію”.

Згідно з базовим визначенням, міжнародним мігрантом вважається будь-яка особа, що міняє країну свого звичайного проживання. Країною (місцем) звичайного проживання слід вважати “країну, в якій людина живе, тобто має місце для проживання, в якому він або вона зазвичай проводить час щоденного відпочинку” [137]. Пізніше конференція Європейських статистиків уточнила, що мова йде про щоденному нічному відпочинку (Рекомендації Конференції європейських статистиків щодо проведення переписів населення та житлового фонду 2010 року. ООН, Нью-Йорк - Женева, 2006)” [59].

Таким чином можна зробити висновки, що визначення міграційного відомства і статистичного органу базується на абсолютно різних підходах. Тому існує різниця між цими даними, що робить аналіз і облік трудових потоків досить специфічним і вимагає точного знання, залученого в статистичне спостереження поняття і акуратного зіставлення даних.

У більш широкому розумінні міжнародну трудову міграцію можна також розглядати як форму міжнародних економічних відносин, яка полягає в перетіканні трудових ресурсів з одних країн в інші і відображає процес перерозподілу трудових ресурсів між ланками світового господарства.

Отже, міграція населення характеризується також трудовим характером і є фактором формування пропозиції робочої сили на міжнародному, національному та регіональних ринках праці [75]. Міграція є міжтериторіальним процесом, за інших рівних умов інтенсивність міграційних потоків обернено пропорційна відстані між регіонами.

В економічній літературі “міжнародна міграція робочої сили” і “міжнародна трудова міграція” представлені як синонімічні поняття, основні визначення яких представлені у табл. 7.1.

Таблиця 7.1

Основні визначення міграції в сучасній економічній літературі

Автор	Визначення
Дмитрієв А. В. [30, с. 20]	Переміщення населення у межах однієї країни (внутрішня міграція) чи з однієї країни до іншої (міжнародна міграція). Це такий тип переміщення людей, який завершується зміною постійного місця проживання
Валентей Д. І. [29, с. 251]	Переміщення людей через кордони певних територій зі зміною місця проживання назавжди або на тривалий період
Зенович Є. С. [91, с. 293]	Переміщення людей, що пов'язане, як правило, зі зміною місця проживання
Булатов А. С. [16, с. 135]	Міжнародна трудова міграція - переміщення населення через державні кордони з метою вступу в трудові відносини з роботодавцями, які знаходяться в іншій державі
Лук'яненко Д. Г. [61, с. 367]	Міжнародна трудова міграція – обумовлене економічними причинами міжкраїнне переміщення працездатного населення в пошуках ліпших умов життя, працевлаштування та самореалізації
“UN Statistics Division” [123]	Довгострокова (короткострокова) міграція осіб – переїзд до країни (не постійного проживання), на термін не менше року (відповідно – не менше 3 місяців і не більше року), окрім випадків відпочинку, відпустки, відвідування друзів і родичів, з комерційних поїздок, лікування, паломництва

Аналізуючи визначення міжнародної трудової міграції на основі формалізованого підходу, можна відзначити, що більшість дослідників представляють міграцію як переміщення, пересування, переселення і переїзд осіб.

Разом з тим, існуючі визначення міграцій не враховують такі особливості процесу, як супроводження його змінами соціально-економічного статусу інди-

віда, а також формування міграцій під дією взаємозв'язку різниці соціально-економічних умов у регіонах вибуття та прибуття і територіальної віддаленості між ними.

Відповідно до запропонованої Я. Бійяком [115] класифікації міграційних теорій, основні групи міграційних теорій – це економічні, соціологічні, географічні та змішані. В рамках даного дослідження нас будуть цікавити економічні теорії міграції населення. Розглянемо ті з них, які безпосередньо чи опосередковано зачіпають трудову міграцію, проведений аналіз на основі [8, 13, 54, 60] подано у табл. 7.2.

Таблиця 7.2

Аналіз впливу економічних теорій на трудову міграцію

Напрямок дослідження	Представники	Основні положення щодо трудової міграції
1	2	3
Меркантилізм	Т. Мен, Ж.-Б. Кольбер	зростання населення є благом для процвітання сили і могутності країни і, виходячи з цього, віддавали пріоритет залученню робочої сили ззовні і забороні еміграції з країни; експорт робочої сили може підвищити вартість праці, і, отже, знизить норму прибутку
Марксизм	К. Маркс, Ф. Енгельс	міграційна рухливість населення тісно пов'язана з рівнем розвитку продуктивних сил суспільства; взаємозалежність еміграції та імміграції робочої сили, обумовлених відмінностями в ступені експлуатації, умови праці та заробітної плати, складає дійсну основу міжнародної міграції робочої сили
Класичний	А. Сміт, Д. Рікардо, Д. Міль, Д. Стюарт	абсолютно безперешкодне міжнародне пересування капіталу, товарів і робочої сили, з тим, щоб ринкові сили могли максимально сприяти економічному розвитку та скороченню бідності; мобільність робочої сили, завдяки попиту і пропозиції на ринку праці, є природний саморегулюючий процес, протікання якого обумовлено, переважно, диференціацією рівня заробітної плати
Неокласичний	Дж. Харріс, М. Годаро, О. Старк	міжнародна міграція викликана нерівномірним розподілом таких факторів виробництва, як капітал і праця; відмінності в рівнях заробітної плати породжують стимул для переміщення трудових ресурсів; міграція є свідомим рішенням індивіда збільшувати свій дохід

Продовження табл. 7.2

1	2	3
Теорія сегментованого ринку праці	М. Піоре, А. Портес, Д. Солоу	міжнародну міграцію розглядають як результат постійного попиту на іноземну робочу силу; трудова міграція не є спричинена виштовхуючими факторами в країнах виходу, а тільки притягають в країнах призначення. Теорія визначає 4 фактори (структурна інфляція, мотивація, фактор вибору, демографічні фактори)
Теорія людського капіталу	Г. Шульц, Г. Беккер	міграція розглядається як інвестиції в людський капітал; величина додаткового людського капіталу залежить від одержуваної вигоди добробуту; людський капітал є поновлюваним ресурсом, який має властивість накопичуватися

Узагальнені теоретичні підходи до дослідження трудової міграції населення, серед яких меркантилізм, класична теорія, марксизм, неокласична концепція міграції, неокласична теорія, теорія сегментованого ринку праці (теорія подвійного ринку праці), концепція нового міжнародного економічного порядку, теорія людського капіталу.

Дані підходи фокусуються на факторах формування світового ринку праці, попиту на іноземну робочу силу і виникнення трудової міграції (як на мікро, так і на макрорівні), на вплив трудової міграції на зростання добробуту держави, домогосподарства, індивіда. Встановлено, що теорія трудової міграції на сьогоднішній день не пропонує комплексної типології наслідків впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країн-донорів і країн-реципієнтів іноземної робочої сили.

Сучасні міграційні процеси з огляду на інтенсифікації їх протікання володіють сильним результируючим характером. Вони впливають практично на всі сфери життя сучасного суспільства, вносять зміни в існуючу соціальну реальність.

Цей вплив проявляється як в приймаючих країнах, так і в тих що віддають. В даний час наукове співтовариство не змогло сформулювати єдине бачення і оцінку впливу міграції на життєдіяльність суспільства. Різні наукові школи підтверджують превалювання безумовно позитивних або негативних наслідків використання іноземних трудових ресурсів в національній системі господарювання.

Як показує практика, держави-донори і держави-реципієнти, які намагаються стимулювати трудові міграційні потоки, переслідують різні цілі, часом діаметрально протилежні. Особливо це гостро проявляється в сегменті висококваліфікованих мігрантів. Для країн в'їзду цей потік розвиває національний людський капітал, для країн виїзду він є “витоком умів”, яка руйнує сфери високотехнологічного виробництва, науки і освіти, медицини і тощо. Проведений аналіз праць Т. Хаттона и Дж. Вільямсона [117] та О. Малиновської [54] дав змогу порівняти цілі (національних інтересів) міграційних політик країн-донорів і країн-реципієнтів трудових мігрантів у табл. 7.3.

Таблиця 7.3

Порівняння цілей національних політик країн в галузі трудової міграції

Показник	Країна-донор	Країна-реципієнт
Кількість мігрантів	Відносно велика	Залежно від потреби національного ринку праці
Статус потоку	Легальний	Гнучкий
Вік	Молодий	Середній
Рівень кваліфікації/освіти	Низький	Як низький, так і високий
Заробітна плата	Висока	Низька
Професійна мобільність	Висока	Низька
Рівень технологій виробництв, на яких будуть задіяні мігранти	Середній	Низький і високий
Професійне навчання	Значне	Невелике

Наслідки або ефекти впливу трудової міграції на приймаючі і віддають суспільства різні. Також необхідно розуміти, що на країни-донори впливають як вихідні, так і зворотні трудові потоки. Наслідки зворотної міграції трудових мігрантів також неоднозначні. З одного боку, мігранти які повернулися можуть зробити вклад в розвиток економіки за допомогою трансферту технологій і компетенцій, придбаних за кордоном, а також в розвиток малого та середнього бізнесу за допомогою створення власних підприємств і фірм. З іншого, вони можуть чинити негативний вплив на національний ринок праці і всю соціальну сферу. Також з кожним мігрантом, який повернувся скорочується потік грошових переказів з-за кордону.

Аналіз найбільш значущих вітчизняних [8, 61, 97] і зарубіжних наукових досліджень [117, 128, 138] дозволив сформулювати типологію позитивних і негативних наслідків еміграції трудових ресурсів для економіки країн-донорів (табл. 7.4). З метою подальшого аналізу показників згрупуємо сфери впливу за такими блоками: ринок праці, розвиток людського капіталу, сфера виробництва товарів і послуг, фінансова сфера, зовнішньоекономічна діяльність.

Таблиця 7.4

Наслідки трудової міграції для економіки країн-донорів

Сфера впливу	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
1	2	3
Ринок праці	Ослаблення напруженості на внутрішньому ринку праці за рахунок зниження безробіття	Декваліфікація працівника в деяких професіях (в разі невідповідності роду діяльності) Поява проблем реінтеграції декласованих мігрантів при поверненні на Батьківщину
	Поява можливості впровадження працезберігаючих технологій без негативних наслідків для ринку праці	Зниження загальної чисельності економічно активного населення Зниження середньої заробітної плати на локальних ринках праці
Розвиток людського капіталу	Підвищення кваліфікації або набуття працівником нової професії	Втрати кваліфікованої робочої сили, зниження кадрового потенціалу забезпечення економіки, “відплив умів”
	Скорочення бідності населення	Розвиток в суспільстві утриманських настроїв, зниження приватної ініціативи
	Зростання вкладень індивіда в освіту з огляду на еміграційну стратегію	Зниження рівня освіти у дітей трудових мігрантів
Сфера виробництва товарів і послуг	Стимулювання зростання виробництва по деяких видах економічної діяльності	Зниження можливості розвитку нових напрямків виробництва товарів і послуг зважаючи на відтік кадрів
	Накопичення стартового капіталу для створення малих і середніх підприємств після повернення мігранта додому, що сприяє формуванню середнього класу	
	Зростання сектора послуг, зважаючи на зростання добробуту домогосподарств, які отримують грошові перекази	
Фінансова сфера	Збільшення надходжень до бюджету за рахунок комісій, одержуваних від грошових переказів з-за кордону	Зростання інфляції за рахунок збільшення грошової маси без зростання виробництва товарів і послуг
	Скорочення дефіциту платіжного балансу за рахунок надходження грошових переказів від мігрантів з-за кордону	Зміцнення національної валюти за рахунок притоку іноземної, в якій здійснюються грошові платежі

Продовження табл. 7.4

1	2	3
	Скорочення витрат на соціальні статті бюджету у зв'язку з від'їздом працівників	Грошові втрати на підготовку фахівців
Зовнішньоекономічна діяльність	Створення спільних підприємств з економічними суб'єктами країни-імпортера трудових ресурсів	Посилення залежності від іноземного попиту не тільки на товари, а й на робочу силу
	Збільшення товарообігу між країною-експортером і країною-імпортером трудових ресурсів	

Ринок праці є тією сферою, яка однією з перших відчуває наслідки еміграції. При цьому ефекти надає не тільки виїзд на роботу за кордон, а й вхідний потік грошових переказів.

При аналізі наслідків еміграції для ринку праці, як правило, в першу чергу дослідники роблять акцент на зниженні напруженості на внутрішньому ринку праці за рахунок зменшення безробіття. В теорії трудова еміграція може знизити безробіття двома шляхами. По-перше, безробітні можуть знайти роботу за кордоном. По-друге, потенційні мігранти, які мають роботу, можуть знайти більш високооплачувані місця в іншій країні, а наявні вакансії займаються місцевими безробітними [8].

Ще одним позитивним ефектом є збільшення можливостей впровадження працезберігаючих технологій без негативних наслідків для ринку праці. Впровадження нового обладнання дозволяє підприємствам різко скоротити витрати і збільшити прибуток. Це досягається не тільки за рахунок збільшення випуску продукції і зниження енергоспоживання, а також ресурсовитратності. Значна економія досягається, в тому числі і за рахунок скорочення чисельності працівників, зайнятих на новій виробничій лінії. В результаті зростає загальна продуктивність праці організації, що досягається, як за рахунок збільшення випуску, так і за рахунок скорочення кадрів.

Однак, масштабна трудова еміграція призводить не тільки до позитивних наслідків для ринку праці. Існує велика кількість викликів, які необхідно враховувати. Тривале працевлаштування за кордоном, в разі, якщо зайнятість в низькокваліфікованому секторі або робоче місце не відповідає освіті й кваліфікації, може привести до декваліфікації працівника.

Звідси виникає і наступна проблема реінтеграції декласованих мігрантів при поверненні на батьківщину (в разі втрати роботи за кордоном і вимушеного повернення). Особливо гостро вона постає в разі економічних криз, що призводять до зростання безробіття в країні-реципієнті трудових ресурсів [138]. Втративши роботу і усвідомивши безперспективність її пошуку за кордоном, трудовий мігрант змушений повернутися. Однак в країні-донорі низькокваліфіковані робочі місця, як правило, або зайняті, або їх оплата не можна порівняти з оплатою в країні-реципієнті. При цьому через декваліфікацію мігрант не може працевлаштуватися відповідно до своєї освіти і основною професією. Це призводить до додаткового негативного впливу на ринок праці, зростання напруженості.

При дослідженні ефекту масштабного виїзду трудових ресурсів, як на тимчасовій, так і постійній основі, для людського капіталу країн-донорів слід приділити окрему увагу “витоку умів”. Необхідно відзначити, що багато в чому наслідки виїзду висококваліфікованої робочої сили залежать від рівня розвитку держави і стану національної економіки.

Істотний прямиий вплив на зниження рівня бідності та непрямиий вплив на рівень розвитку національного людського капіталу, є грошові перекази мігрантів на батьківщину [61]. По-перше, певна частина грошових переказів витрачається не тільки на поточне споживання, а й на освіту і здоров'я членів домогосподарств. По-друге, грошові потоки дозволяють підвищити рівень гігієни і медичного обслуговування. Також дозволяють підвищити якість харчування. Все це позитивно позначається на загальному рівні здоров'я населення яке є важливим компонентом людського капіталу країни.

Трудова еміграція як прямо, так і опосередковано, робить значний вплив на сферу виробництва країн-донорів. З одного боку, грошові перекази мігрантів на батьківщину стимулюють попит на ряд товарів і послуг, що позитивно позначається на місцевих галузях економіки. З іншого боку, виїзд трудових ресурсів за кордон чинить деструктивний вплив на два ключові чинники виробництва: трудові ресурси і підприємницькі здібності (підприємницьку ініціативу). Тим самим сфера виробництва несе не тільки альтернативні витрати, а й стикається з браком ресурсів для розвитку. Це призводить до зниження конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках, що може привести до зростання імпорту і зниження експорту.

Сучасний розвиток країн-донорів робочої сили демонструє, що мільярди грошових переказів мігрантів, що розглядаються на мікрорівні як позитивне явище, на макрорівні і при довгостроковому прогнозуванні не можуть надавати значного впливу на стійкий поступальний розвиток. Вони не беруть участь в інвестиціях у великих проектах, які не оновлюють інфраструктуру країн, не йдуть на розвиток охорони здоров'я, освіти і всієї соціальної сфери. Ці кошти не можуть бути використані в рамках бюджетного маневру для визначення і підтримки макроекономічних пріоритетів [54].

В контексті фінансової сфери слід приділити увагу скороченню дефіциту платіжного балансу за рахунок надходження грошових переказів від емігрантів і їх ролі, яку вони надають на економічний розвиток країн регіону. У різний час держави, що експортують трудові ресурси, стикалися з різким зростанням грошових надходжень з-за кордону. У науковому середовищі цьому явищу було дано термін “цунамі грошових переказів” або “ефект цунамі” [88]. Ці гроші дозволили скоротити рівень бідності, збільшити попит населення, стимулювати зростання в деяких галузях економіки.

Ще одним позитивним економічним ефектом є збільшення грошових надходжень до бюджету за рахунок комісій, одержуваних від грошових переказів з-за кордону. При цьому грошові кошти можуть надходити як безпосередньо від комісій, так і побічно, через оподаткування банків і міжнародних платіжних систем.

Трудова еміграція повинна допомагати накопиченню стартового капіталу для створення малих і середніх підприємств після повернення мігранта додому, що сприяє формуванню в країні-донорі середнього класу. Слабкий прояв цього ефекту на практиці, про що свідчать деякі дослідження, говорить в тому числі і про недостатнє державне стимулювання цього процесу. В результаті створюється ситуація, при якій залежність від грошових переказів згубно впливає на внутрішній ринок праці, скорочує підприємницьку активність, ініціативу, формує утриманські настрої в суспільстві.

Також важливо враховувати і скорочення витрат на соціальні статті бюджету (охорона здоров'я, освіта і тощо.), яке викликане від'їздом працівників. Перебуваючи за кордоном, громадянин країни не користується послугами місцевої системи охорони здоров'я, не робить вплив на соціальну інфраструктуру.

Також в разі придбання за кордоном нової професії мігрантом і його повернення на батьківщину, держава економить на витратах на систему освіти.

У той же час існують приховані втрати, які несуть країни-донори робочої сили. В даному контексті ми повинні говорити про втрати грошових коштів, витрачених на підготовку фахівців. При цьому необхідно враховувати не тільки витрати на вищу або фахову освіту, а й ті кошти, які витрачалися на шкільну підготовку, медичне обслуговування, соціальні програми тощо. Особливо гостро ця проблема стоїть в разі трансформації тимчасової трудової еміграції в еміграцію на постійне місце проживання [88].

На жаль, облік наслідків впливу трудової імміграції на економічний розвиток ускладнюється цілим рядом факторів: широким поширенням нелегальної зайнятості, недоліками системи статистичного обліку міграції, залежність ефекту впливу від масштабу і тривалості використання іноземної робочої сили. Також слід зазначити, що наслідки залучення висококваліфікованої робочої сили відрізняються, в деяких випадках кардинально, від імміграції низькокваліфікованої робочої сили. Проте, аналіз найбільш значущих вітчизняних і зарубіжних наукових досліджень [8, 54, 61, 117, 128, 138] дозволив сформувати типологію позитивних і негативних наслідків використання трудових ресурсів для економіки країн, які приймають мігрантів (країна-реципієнт), які подано у табл. 7.5.

Таблиця 7.5

Наслідки трудової міграції для економіки країни-реципієнта

Сфера впливу	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
1	2	3
Ринок праці	Зниження проблеми дефіциту робочої сили	Демпінг на ринку праці, що призводить до зниження заробітної плати місцевих працівників
	Зростання зайнятості в малому бізнесі і підприємстві	Зростання безробіття серед місцевого населення і маргіналізація менш кваліфікованих працівників
	Забезпечення зайнятості на некваліфікованих роботах	
	Зайнятість мігрантів в “непрестижних” сферах економіки сприяє вертикальній мобільності місцевих працівників	Криміналізація окремих секторів ринку праці

Продовження табл. 7.5

1	2	3
Розвиток людського капіталу	Підвищення якості робочої сили шляхом відбору молодих і кваліфікованих працівників (в сегменті висококваліфікованої робочої сили)	За умови превалювання низькокваліфікованої робочої сили і наявності заміщають тенденцій знижується загальний рівень національного людського капіталу
		Збільшення бідності (в разі декласування мігранта з причини втрати роботи)
Сфера виробництва товарів і послуг	Зниження вартості робочої сили і загальних витрат	Блокування можливості впровадження працезберігаючих технологій
	У разі імміграції висококваліфікованої робочої сили можливе зростання інноваційної активності і продуктивності праці	Зниження продуктивності праці через викликаних використанням більш дешевої робочої сили проблем з впровадженням нового обладнання і технологій
	Зростання конкурентоспроможності місцевих товарів і послуг за рахунок зниження витрат	Концентрація трудових мігрантів в галузях і регіонах, де можна розраховувати на швидкий заробіток
	Зростання прямих інвестицій (у т.ч. іноземних), обумовлений наявністю дешевої робочої сили	
Фінансова сфера	Збільшення платежів за користування мігрантами житлом та комунальними послугами	Збільшення витрат на соціальну допомогу безробітним мігрантам
	Економія на витратах на освіту	Зростання державних витрат на міграційну політику
	Зниження інфляції за рахунок більш високої схильності до заощаджень у іноземних працівників	Додатковий вплив мігрантів на соціальну сферу та інфраструктуру
Зовнішньоекономічна діяльність	Зростання кількості спільних підприємств з економічними суб'єктами країни-імпортера трудових ресурсів	Відсутні
	Збільшення товарообігу між країною-експортером і країною-імпортером трудових ресурсів	

Трудова імміграція в першу чергу впливає на ринок праці країн-реципієнтів. Як уже зазначалося, цей вплив має як позитивні, так і негативні наслідки.

По-перше, імпорт трудових ресурсів сприяє зниженню проблеми дефіциту робочої сили. Більшість розвинених країн в даний час увійшли в період

скорочення загальної кількості працездатного населення, викликаного зниженням народжуваності. Незважаючи на те, що у ряду країн існують ресурси регіональних зрушень в розподілі трудових ресурсів, вирішити дану проблему можна, за великим рахунком, тільки двома способами: різким підвищенням продуктивності праці і стимулюванням трудової імміграції. Перший варіант найбільш сприятливий, але вимагає часу і технологічного розвитку. Другий варіант пропонує оперативне задоволення виниклого дефіциту, особливо для малого та середнього бізнесу [54].

Однак, необхідно враховувати, що скорочення чисельності працездатного населення відбувається в умовах поступового зниження трудомісткості практично всіх галузей економіки, в т.ч. і сфери послуг, що, природно, в середньо- і довгостроковій перспективі позначиться на попиті на іноземну робочу силу.

По-друге, підвищується зайнятість у малому бізнесі та підприємстві. Даний ефект спостерігається як при залученні низькокваліфікованої робочої сили, так і висококваліфікованої [88].

Як правило, малий бізнес залежить від величини витрат, особливо на етапі створення та становлення. Іноземні трудові ресурси дозволяють, як отримувати необхідну робочу силу в разі їх дефіциту, так і знизити її вартість. Даний ефект також спостерігається і при використанні нелегальних мігрантів, особливо в країнах з високими соціальними гарантіями на ринку праці [88].

По-третє, трудова міграція забезпечує зайнятість на некваліфікованих роботах. Значні зміни в соціальній структурі розвинених країн зробили серйозний вплив на ринок праці. Незважаючи на перехід економіки цих держав в постіндустріальну фазу, в структурі ринку праці залишилося чимало сфер, які використовують некваліфіковану працю [88]. Для зростаючого середнього класу ці робочі місця є непрестижними, як з економічних, так і соціально-психологічним аспектам. Постіндустріальне суспільство з його високим рівнем життя трансформує ринок праці, ставлення до праці та до певних професій.

Серед негативних ефектів для приймаючої держави є криміналізація окремих секторів ринку праці, у якій є цілий ряд негативних наслідків для економіки. Крім ухилення від сплати податків, криміналізація, як правило, знижує загальний рівень конкуренції в галузі, що призводить до уповільнення темпів зростання, технологічного розвитку. Не можна забувати і про комплекс можливих негативних соціально-політичних наслідків подібного явища.

Трудові мігранти, входячи в нове суспільство, стають частиною сукупного національного людського капіталу приймаючої держави. Залежно від рівня кваліфікації та освіти, віку і здоров'я входить трудовий потік може як підвищити рівень розвитку національного капіталу, так і знизити його. За умови превалювання низькокваліфікованої робочої сили знижується загальний рівень національного людського капіталу. Однак, наявність попиту на такого роду трудові ресурси в більшості випадків є об'єктивним результатом розвитку суспільства і економіки. Як негативної необхідно розглядати ситуацію, при якій разом з вхідним низькокваліфікованим трудовим потоком, спостерігається значний виїзд з країни висококваліфікованих кадрів. В даному випадку має місце тенденція заміщення, при якій зниження рівня людського капіталу найбільш значне [75].

Також слід зазначити, що невисока оплата праці в сегменті дешевої робочої сили може приводити до ще більшого зниження людського капіталу мігрантів, з огляду на бідність останніх. Іноземному працівникові в таких випадках доводиться економити на харчуванні, медичному обслуговуванні, підвищенні кваліфікації тощо. Поступове поширення людського капіталу трудових мігрантів призводить не тільки до поглиблення бідності, а й до зниження їх вкладу в економіку, як через трудову діяльність, так і через споживання товарів і послуг.

Ще одним позитивним ефектом трудової міграції для країн-реципієнтів в контексті сфери виробництва товарів і послуг є можливість використовувати її ресурс для регіональних зрушень в економіці за рахунок розселення мігрантів. Державі, за допомогою непрямого управління на основі створення точок зростання, необхідно направляти потік в ті регіони, де є потреба в робочій силі [54].

На жаль, даний ефект дуже складно використовувати в разі низькокваліфікованої робочої сили. Як правило, стимулювати її приток можна на основі реалізації великих інфраструктурних проектів, які вимагають великої кількості подібних працівників. У таких випадках формується стійкий міграційний потік, який значно втрачає свою інтенсивність за підсумками реалізації проекту

Важливим позитивним ефектом залучення іноземних працівників є зниження вартості робочої сили і загальних витрат, пов'язаних з її використанням. Як уже зазначалося, цей ефект спостерігається, як при використанні легальної,

так і нелегальної міграції. Зниження витрат призводить, по-перше, до зростання прибутковості організації. По-друге, стимулюється зростання прямих інвестицій (в т.ч. іноземних), обумовлений наявністю дешевої робочої сили. По-третє, в умовах внутрішньої і зовнішньої ринкової конкуренції більш дешева праця підвищує конкурентоспроможність організації, полегшує вихід товарів і послуг на нові ринки.

Для країн-реципієнтів трудових мігрантів є і ряд негативних наслідків для економічного зростання і розвитку виробництва і сфери послуг. В першу чергу необхідно відзначити негативний вплив на впровадження працезберігаючих технологій. Причиною цього є той факт, що у підприємців і підприємств в умовах великої кількості дешевої робочої сили губляться стимули до розробки та введення в експлуатацію ресурсозберігаючого обладнання [61].

Трудові мігранти впливають як на бюджет держави, що приймає, так і на всю фінансову сферу. Потрапляючи на ринок праці, іноземний працівник стає об'єктом оподаткування. Також певні податки і збори, як правило, платить і роботодавець, який використовує працю мігранта. Зі збільшенням міграційного потоку збільшуються збір податків від заробітної плати мігрантів, надходження обов'язкових платежів і відрахування в соціальні фонди. При цьому чим вище кваліфікація потоку, тим вище грошові надходження в бюджет. Але, в даному контексті необхідно говорити тільки про легальне компоненті.

Незначущість фіскальних ефектів впливу на економіку держави-реципієнта підтверджується і багатьма іншими дослідженнями. Їх загальний висновок полягає в тому, що імміграція в цілому із мінімальним впливом, хоча воно може бути і негативним, що виявляється на регіональному рівні, зокрема, в тих місцях, де концентруються мігранти. У таких випадках державні і місцеві органи влади, як правило, несуть тягар надання громадських послуг і підтримки певного рівня добробуту мігрантів [138].

Наявність тісних міграційних зв'язків між країною-донором і країною-реципієнтом не може не позначитися на зовнішньоекономічній взаємодії двох країн. В першу чергу мова повинна йти про збільшення обсягів взаємної торгівлі та зростанні кількості спільних торговельних підприємств. Це пояснюється, перш за все, такими причинами. По-перше, іммігранти добре обізнані про традиції, закони, володіють мовою, знайомі з бізнес-практиками як країни виїзду, так і країни в'їзду. Відповідно, їх присутність допомагає подолати ін-

формаційний розрив між продавцями і покупцями з обох сторін, тим самим сприяючи реалізації торгових можливостей і встановленню міцних зв'язків, заснованих на довірі. По-друге, іммігрантські мережі можуть забезпечити виконання контрактів за допомогою певних неформальних санкцій, які використовуються в разі слабких інституційних правил і знижують торгові витрати. І, по-третє, іммігранти прямо або побічно просувають товари своєї батьківщини, формують їх попит і поширення [60].

Як бачимо, міграція справляє різноманітний як позитивний, так і негативний вплив на розвиток країн походження та прийому мігрантів. Зрозуміло, що в кожному конкретному випадку сукупність наслідків буде різною – окремі з них можуть бути відсутні, інші, навпаки, можуть набути значної гостроти.

Оцінка соціально-економічних наслідків міграційних процесів має здійснюватися з трьох позицій – самого мігранта, країни еміграції та країни імміграції. Це дає змогу, з одного боку, системно враховувати баланс національних інтересів країн – учасниць міграційної взаємодії, а з другого – власне економічні інтереси її суб'єкта, а саме мігранта та членів його родини.

У даному дослідженні дістали подальшого розвитку: систематизація наслідків впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країн-донорів та країн-реципієнтів; визначення факторів формування світового ринку праці на засадах трудової міграції (як на мікро, так і на макрорівні) при значному росту добробуту держави, домогосподарства, індивіда.

8. НОВІТНІ СКЛАДОВІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

У різні історичні епохи, починаючи з дохристиянських часів, серед людей завжди були як такі, хто потребував соціального захисту, так і готові прийти на допомогу іншим. Людині як особистості тією чи іншою мірою властиві доброчинність, благодійництво, солідарність із чужим горем, гуманізм, співчуття. Розвиток сімейних та суспільних відносин розширював можливості для цих благородних проявів душі [92].

З часом спорадично почали діяти програми соціальної допомоги нужденним членам громад, які не мали достатнього доходу для забезпечення мінімального рівня споживання. Церковні общини, добродійні організації та місцеві уряди у пошуках способів допомогти людям, які потрапили в скрутне становище, започаткували програми “останньої надії”. З року в рік діяльність цих організацій розгорталась, щедрішими ставали винагороди та допомоги, але все ж залишалися недостатніми. Тавро бідності та злиднів уже давно лягло на значну частину людства. Першими бідняцькими законами слід вважати “Ордонанс про робітників і слуг” (1349) і “Закон про бідних” (1601), прийняті в Англії. Згідно з цими законами, відповідальність за допомогу бідним покладалася на місцеву владу чи церковні парафії. Такі ж закони поширилися в усій Європі, а згодом і в Новому Світі. Біднота отримувала певну допомогу, здебільшого харчами та одягом; невдовзі з'явилися шпиталі, притулки та робітні будинки для бідних. Фінансувалися видатки на соціальні потреби, як правило, з державних і муніципальних фондів, згодом до них долучилися пожертви релігійно-національних організацій і приватних осіб. З часом ці програми, окрім бідних, почали охоплювати й інші категорії населення: непрацездатних осіб, людей похилого віку, вдів, інвалідів. Набули чинності державні допомоги робітникам, які зазнали каліцтва і травм. Не забули й про сім'ї, що втратили годувальників, сиріт. Це вже був новий тип соціальних програм, які забезпечувалися з компенсацією прибутку та медичною реабілітацією. Першість у наданні цього типу допомог посіла Німеччина (1838). Фінансувалися подібні програми з відрахувань працевластців, а розміри цих відрахувань залежали від ступеня ризику травмування чи каліцтва у відповідній галузі.

Британський закон 1848 р. долучив до цієї системи не тільки працедавців, а й приватні страхові компанії.

Держава по мірі зростання соціальної ролі підприємств, розширила права трудових колективів у використанні соціальних фондів підприємств. В 70-80-х рр. ХХ ст. були збільшені розміри цих фондів, встановлений порядок відрахувань в ці фонди і їх використання. З соціальних фондів працівникам надавались пільгові послуги, допомога тим, в кого були низькі доходи, а також одноразова допомога в особливих випадках.

Сьогодні в Україні формується нова система соціального захисту, відповідно до особливостей соціального та економічного розвитку, підґрунтям та базисом якої виступають нормативно-правові акти в сфері соціального захисту.

Так, стаття 46 Конституції України закріплює основні положення щодо права громадян на соціальний захист. Це право базується на загальних засадах діяльності соціальної держави, у якій “людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються ... найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають спрямованість держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави” (ст. 3) [42].

Право на соціальний захист громадян включає в себе “право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом”. Право на соціальний захист гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Джерелами коштів для здійснення соціальних виплат, є страхові внески громадян, підприємств, установ і організацій, а також асигнування з державного та місцевих бюджетів. Право на соціальний захист гарантується також створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Важливим є проголошення у Конституції України положення, за яким “Пенсії, інші види соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом”. Цю норму почерпнуто із міжнародно-правових актів, у яких бере участь наша держава.

У ст. 48 Конституції України зазначено, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що передбачає достатнє харчування, одяг,

житло. Всього цього людина, всі члени її сім'ї повинні досягати завдяки своїй трудовій діяльності. Але за певних обставин (у разі настання соціальних ризиків), коли людина не може себе забезпечити, допомогу надавати зобов'язується держава. При цьому критерієм надання матеріальної допомоги, здійснення різноманітного за формами соціального захисту в умовах кризового стану економіки є офіційно встановлена межа малозабезпеченості.

Право на охорону здоров'я (ст. 49) органічно пов'язане з правом на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 50). Як перше, так і друге спрямовані на захист найбільш цінного, що є в людини – її здоров'я та самого життя.

Право на охорону здоров'я держава забезпечує створенням мережі лікувальних закладів, вжиттям заходів щодо запобігання захворюванням. Медичне обслуговування у державних і комунальних закладах охорони здоров'я здійснюється безкоштовно. Важливе значення для охорони здоров'я населення і запобігання захворюванням має розвиток різних форм медичного страхування. Здійснення конституційного права на охорону здоров'я передбачає й заборону приховувати від населення факти, що становлять загрозу для здоров'я.

У ст. 52 Конституції України проголошуються права дитини. Основні її положення зводяться до закріплення рівноправності дітей незалежно від походження, а також від того, народжені вони у шлюбі чи поза ним. Зазначається, що будь-яке насильство над дитиною та її експлуатація переслідуються за законом. Держава піклується про дітей-сиріт (утримує та виховує їх), а також про дітей, позбавлених батьківського піклування, заохочує і підтримує благодійницьку діяльність щодо дітей.

Таким чином, у другому розділі Конституції України “Права, свободи та обов'язки людини і громадянина” передбачено широке коло прав у сфері соціального захисту, перелік яких не є вичерпним. Що важливо, ці права є невідчужуваними та непорушними.

Жодна людина не може бути позбавлена своїх прав ні державним актом, ні будь-чиєю волею, незалежно від того, чи це воля однієї людини, чи групи людей, чи навіть більшості народу; і сама людина також не може їх комусь передати, чи скасувати своїм власним бажанням. Непорушність цих прав означає, що вони не можуть бути скасовані; при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22 Конституції України).

До конституційних законів належать акти, ухвалені передусім на виконання положень ст. 46 Конституції України. Це закони “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, “Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям”, “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.

Звичайні закони можуть бути або повністю присвячені регулюванню відносин соціального захисту, як, наприклад, Закон України “Про формування Фонду для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення”, або ж вони можуть стосуватися іншої сфери, але містити окремі норми щодо соціального захисту. Такими, зокрема, є Закони “Про державну службу”, “Про статус суддів”, “Про наукову і науково-технічну діяльність” тощо.

Серед найважливіших законів конституційного плану, які безпосередньо стосуються соціального захисту, є акти, що регулюють відносини загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Базовим Законом тут безперечно вважаються Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року. Це конституційний закон, прийнятий відповідно до положень ст. 46 Конституції України, яка визначає соціальне страхування як одну з гарантій права громадян на соціальний захист. Одночасно він є первинним та загальним щодо інших законів, які стосуються соціального страхування й конкретизують його положення, наприклад, Законів України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Для забезпечення соціального захисту окремих категорій населення в Україні ухвалено спеціальні закони, якими визначено додаткові гарантії громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, інвалідам, ветеранам війни і праці, а також тим громадянам нашої держави, які стали жертвами політичних репресій.

У відповідності із Законами України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, “Про основи

соціальної захищеності інвалідів в Україні”, “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, “Про статус ветеранів військової служби та їх соціальний захист”, “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”, “Про реабілітацію жертв політичних репресій на Україні” визначається статус цих осіб, умови надання відповідного соціального захисту, джерела фінансування, органи, що здійснюють соціальний захист, контроль та відповідальність у цій сфері.

Згідно із чинним законодавством, соціальний захист – система державних гарантій щодо забезпечення прав громадян на соціальну допомогу і підтримку у зв’язку з постійною та тимчасовою втратою працездатності, хворобою, безробіттям, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Метою соціального захисту є:

забезпечення рівня життя непрацездатних громадян, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого державою;

попередження соціальної напруженості в суспільстві, яка може бути зумовлена майновою, расовою, культурною, релігійною чи соціальною нерівністю.

Люди, їхнє життя та здоров’я потребують захисту у загрозованих ситуаціях будь-якого походження, не обов’язково спричинених функціонуванням соціального середовища. Це можуть бути різні природні, екологічні чи техногенні катастрофи, війни, військові конфлікти та тероризм (гуманітарні катастрофи), які позначаються на розвитку населення регіону чи суспільства загалом, явища, пов’язані з природним станом самої людини – старість і невідворотна немічність. Захист людини від цих поза соціальних загроз називають гуманітарним [58, с. 108].

Об’єктами соціального захисту є соціальні групи, які потребують соціального захисту. В Україні до них належать: сім’ї з дітьми та малозабезпечені сім’ї, інваліди, люди похилого віку, молодь, жінки, внутрішньо переміщені особи, бездомні, засуджені.

Система соціального захисту містить три складові (рис. 8.1):

соціальну допомогу;

соціальне страхування;

соціальну справедливість.



Рис. 8.1. Складові системи соціального захисту в Україні

Надання соціальної допомоги означає підвищення рівня споживання економічно слабких сімей за рахунок зниження рівня споживання економічно сильніших сімей з метою пом'якшення бідності перших. Бідніші родини будуть бенефіціантами, а багатші – вкладниками (донорами) коштів.

Соціальне страхування передбачає захист громадян від подій, які властиві суспільству загалом і не зовсім передбачувані для окремої особи. Це може бути як тривалість людського життя, так і бідність, хвороба, каліцтво тощо.

Страхові виплати щільно пов'язані зі страховими внесками. Програми соціального страхування можуть допомагати членам суспільства уникнути бідності з настанням певної страхової події.

Соціальна справедливість означає компенсацію (матеріальну чи інші) особам за настанням непередбачуваних подій (наприклад, природних і техногенних катастроф). У цих випадках пом'якшення бідності не обов'язково є кінцевою метою, а зв'язок внески-виплати відсутні.

Окрім класичних складових (соціальної допомоги, соціального страхування та соціальної справедливості), сучасні системи соціального захисту охоплюють:

- захист прав дитини;
- ранню імунізацію;
- сприяння освіті та підвищенню кваліфікації населення;
- соціальну роботу в неблагополучних сім'ях та з обслуговування одиноких літніх та непрацездатних громадян;
- соціальне обслуговування дітей-інвалідів;
- активну політику на ринку праці;
- гендерну політику;
- підготовку кадрів соціальних працівників тощо.

Соціальний захист є одним з компонентів соціальної політики, у яку, крім соціального захисту населення, входять сфера праці і заробітної плати, соціальне забезпечення, соціальна робота та ін.

Соціальний захист на певних етапах розбудови незалежної держави, в період економічної кризи, падіння виробництва і зменшення валового внутрішнього продукту, коли погіршуються рівень і умови життя народу, приймає форму соціального забезпечення. Сьогодні тільки соціальний захист, по суті, забезпечує виживання людей у складних умовах економічної кризи, значного падіння валового внутрішнього продукту і виробництва. Складність економічної ситуації обумовлює низький рівень соціального захисту населення – пенсії не перевищують 30 – 35% розміру середньої заробітної плати [79].

Методологічні принципи є необхідною умовою не тільки формування бази соціальних нормативів, але і фактором гарантованості, збалансованості соціальних прав, можливостей і потреб їх задоволення для населення України (рис. 8.2)

В роботі [79] реформування соціального захисту в Україні пропонується здійснювати на принципах формування системи соціальних гарантій на основі соціальних нормативів; гарантовано виконання законодавчо закріплених соці-

альних гарантій, прав і свобод; ресурсного забезпечення; забезпечення адресності і диференційованого підходу, гнучкості і динамізму, соціального партнерства, інформаційної відкритості.



Рис. 8.2. Принципи побудови системи соціального захисту населення [79]

Найважливішим принципом соціального захисту є охоплення всіх соціальних груп. У будь-якій країні завжди є найвразливіші соціальні групи, які потребують підвищеної уваги з боку суспільства та держави.

Соціально вразливі верстви населення – це індивіди або соціальні групи, що мають більшу за інших ймовірність зазнати соціальних збитків від дії економічних, екологічних, техногенних та інших чинників сучасного життя. Зупинимось детальніше на основних соціальних групах, які потребують забезпечення їх соціальним захистом в Україні.

1) Державна допомога сім'ям з дітьми та малозабезпеченим сім'ям

Сім'я – заснована на шлюбі та/або кровній спорідненості мала група, члени якої об'єднані спільним проживанням і веденням домашнього господарства, емоційним зв'язком, взаємними обов'язками по відношенню один до одного.

Сім'я – найсильніше джерело емоційних реакцій, що забезпечує людині в сприятливому випадку підтримку, розуміння, рекреацію.

За даними Міністерства соціальної політики України, станом на липень 2016 р., загальна кількість сімей в Україні складала 16,9 млн. З них з дітьми налічувалось 6,4 млн. родин, що на 11 тис. менше за попередній рік. Серед них сімей з однією дитиною нараховано 76 % від загальної кількості домогосподарств, з трьома дітьми – 2,4 %, а з чотирма і більше – всього 0,3 % та 0,1 % відповідно. Загальна кількість багатодітних сімей, за даними минулого року, становила 278 тис. В них виховується близько 941 тис. дітей. У 2016 р. багатодітних сімей було зареєстровано майже на 30 тис. менше, в них налічувалось 850 тис. дітей. Ситуація з попередніми роками також свідчить про тенденцію збільшення родин, які виховують більше трьох дітей [72]. Проте, за даними Держкомстату, кількість сімей без дітей постійно збільшується. Якщо в 1990-х рр. їх налічувалось 55,8 %, то вже в 2010 р. їх стало 62,2 % [72].

Більшість сімей з дітьми є повними, однак в Україні також значна кількість неповних сімей, тобто сімей, в яких відсутній один з батьків. Серед загальної кількості розлучень 41,6% припадає на шлюби без дітей, шлюби з однією дитиною становлять 45,7%, решта – мають більше двох дітей. Останнім часом означилася тенденція щодо збільшення кількості розлучень у шлюбах, де є спільні діти (58,4%), що свідчить про те, що діти перестали бути стримуючим фактором у збереженні шлюбу. Значення абсолютних показників у даній категорії також збільшується.

Крім розлучень, до основних причин появи неповних сімей можна віднести: вдівство, народження дитини в фактичному шлюбі.

Ще одним типом сімей є молоді сім'ї. Молодими вважаються сім'ї перші три роки шлюбу. В таких сім'ях виникають певні проблеми: така сім'я економічно залежить від батьків, якщо в шлюб вступають у ранньому віці, сім'я живе на площі батьків або орендує житлоплощу, сім'я народжує дітей, що вимагає додаткових коштів, проблема заробітку у зв'язку з безробіттям, адаптації молодих, збої у відносинах, що часто призводить до розлучення.

Літні родини. Оскільки в Україні тривалість життя жінки на 12 років більше середньої тривалості життя чоловіків, то ці сім'ї складаються з одного члена. Як правило, вони малозабезпечені, тому є клієнтами системи соціального обслуговування.

Неблагополучна сім'я – сім'я, яка через ті чи інші причини, повністю або частково втратила свої виховні можливості, внаслідок чого складаються несприятливі умови для виховання дитини.

Сім'я соціального ризику – соціально незахищена сім'я, яка не може повноцінно виконувати свої функції внаслідок складних соціальних умов і потребує підтримки соціальних служб (малозабезпечені, багатодітні сім'ї, сім'ї, які мають дітей-інвалідів, а також сім'ї з неповнолітніми матерями).

Маргінальні сім'ї – які не можуть самостійно вирішити свої проблеми, постійно потребують соціальної підтримки. Це в основному проблемні сім'ї, які потребують допомоги через: невиліковні хвороби родичів, їх нестійкої психіки. Крім того, джерела виникаючих проблем в сім'ї можуть визначатися економічною ситуацією в країні. Відсутність можливості забезпечити свою сім'ю викликає депресію, підсилює схильність до суїциду, алкоголізму.

Іншою проблемою в сім'ї є насильство один до одного, причому не тільки фізичне, а й соціальне (заборона працювати, боротьба за лідерство, викид негативних емоцій на дітей і жінок).

Державна допомога сім'ям з дітьми здійснюється згідно Закону України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми”, Закону України “Про державну допомогу малозабезпеченим сім'ям”, Положення “Про порядок призначення та виплати державної допомоги сім'ям з дітьми”.

Право на державну допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами мають за Законом “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” всі жінки (у тому числі неповнолітні), які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається у розмірі 100 відсотків середньомісячного доходу (стипендії, грошового забезпечення, допомоги по безробіттю тощо) жінки, але не менше 25 відсотків від розміру встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатної особи із розрахунку на місяць.

Допомога при народженні дитини за цим Законом надається одному з батьків дитини (опікуну), який постійно проживає разом з дитиною. Допомога при народженні дитини призначається у розмірі 41280 гривень. Виплата допомоги здійснюється одноразово у сумі 10320 гривень, решта суми допомоги виплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Право на допомогу при усиновленні дитини має особа, яка є громадянином України, постійно проживає на її території та усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування (якщо усиновлювачами є подружжя – один з них на їх розсуд). Допомога при усиновленні дитини надається у розмірі, встановленому для виплати допомоги при народженні дитини. Порядок і умови виплати допомоги при усиновленні дитини та підстави для припинення виплати такої допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України.

Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, призначається особам, призначеним в установленому законом порядку опікунами чи піклувальниками дітей, які позбавлені батьківського піклування. Така допомога вважається власністю дитини. Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, надається у розмірі, що становить два прожиткових мінімуми для дитини відповідного віку.

У разі, коли на дитину виплачуються призначені в установленому порядку пенсія, аліменти, стипендія, державна допомога (крім державної соціальної допомоги, що виплачується на дітей-інвалідів, відповідно до законодавства), розмір допомоги на дитину, над якою встановлено опіку чи піклування, визначається як різниця між двома прожитковими мінімумами для дитини відповідного віку та розміром призначених пенсії, аліментів, стипендії, державної допомоги.

Право на допомогу на дітей самотніми матерями мають самотні матері (які не перебувають у шлюбі), самотні усиновлювачі, якщо у свідоцтві про народження дитини або документі про народження дитини, виданому компетентними органами іноземної держави, за умови його легалізації в установленому законодавством порядку (рішенні про усиновлення дитини), відсутній запис про батька (матір) або запис про батька (матір) проведено в установленому порядку органом державної реєстрації актів цивільного стану за вказівкою матері (батька, усиновлювача) дитини.

Допомога на дітей самотніми матерями, самотніми усиновлювачам, матері (батьку) у разі смерті одного з батьків, які мають дітей віком до 18 років (якщо діти навчаються за денною формою навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних, а також вищих навчальних закладах I – IV рівнів акредитації, – до закінчення такими дітьми навчальних закладів, але не довше ніж до досягнення

ними 23 років), надається у розмірі, що дорівнює різниці між 50 відсотками прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку та середньомісячним сукупним доходом сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців, але не менше 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку.

Важливим видом допомог є державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, що, відповідно до Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” [82], визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом, який обчислюється за методикою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, але цей розмір не може бути більшим ніж 75 відсотків прожиткового мінімуму для сім'ї. Згідно з ст. 5, до стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму встановлюється виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету України і затверджується одночасно з прийняттям закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Державна підтримка багатодітних сімей – це обумовлена державою політика в галузі економічних, соціальних і правових гарантій багатодітним сім'ям, метою якої є підвищення рівня народжуваності і поліпшення демографічної ситуації в Україні, забезпечення умов для повноцінного виховання та розвитку дітей у багатодітних родинах.

Крім зазначених вище видів допомоги сім'ям з дітьми, багатодітні сім'ї, згідно Указу Президента України “Про заходи щодо поліпшення становища багатодітних сімей” [84], мають право на наступні форми соціального захисту: патронажне обслуговування дітей; отримання пільгових довгострокових державних кредитів на будівництво (реконструкцію) житла; першочергове оздоровлення; пільгове забезпечення шкільною формою дітей молодшого шкільного віку; отримання цільових пільгових довгострокових кредитів для одержання дітьми вищої освіти; своєчасне одержання виплат державної допомоги сім'ям з дітьми; пільгові можливості зайняття підприємницькою діяльністю; першочергова участь в оплачуваних громадських роботах для учнівської та сту-

дентської молоді з малозабезпечених багатодітних сімей у вільний від навчання час тощо.

Крім зазначених вище видів допомоги сім'ям з дітьми, згідно Указу Президента України “Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей”, встановлено наступні заходи та форми соціального захисту неповних та багатодітних сімей [83]:

сприяння малозабезпеченим багатодітним і неповним сім'ям у вирішенні питань щодо погашення заборгованості за житлово-комунальні послуги, електроенергію, опалення та скраплений газ;

сприяння батькам багатодітних і неповних сімей у працевлаштуванні, здійсненні професійної підготовки та підвищенні кваліфікації;

забезпечення зайнятості підлітків і молоді з багатодітних і неповних сімей під час канікул в учнівських виробничих бригадах, таборах праці та відпочинку;

всебічна підтримка сімей, в яких виховуються діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, сприяння створенню дитячих будинків сімейного типу;

сприяння багатодітним і неповним сім'ям в організації індивідуальної трудової діяльності, фермерських господарств, інших форм підприємницької діяльності.

сприяння першочерговому направленню за наявності показань на санаторно-курортне лікування дітей з багатодітних і неповних сімей тощо.

2) Державне забезпечення інвалідів

Інваліди – соціально-демографічна група, основною характеристикою якої є наявність юридично оформленого статусу інваліда. Підставою для визнання громадянина інвалідом є поєднання наступних трьох факторів:

порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму, обумовлене захворюваннями, наслідками травм або дефектами;

обмеження життєдіяльності (повна або часткова втрата особою здатності або можливості здійснювати самообслуговування, самостійно пересуватися, орієнтуватися, спілкуватися, контролювати свою поведінку, навчатися або займатися трудовою діяльністю);

необхідність здійснення заходів соціального захисту.

Під час медико-соціальної експертизи оцінюються основні категорії життєдіяльності, найбільш важливі для соціальної достатності людини.

Обмеження окремих категорій життєдіяльності або їх сукупності залежить від характеру порушень здоров'я, виду і ступеня функціональних розладів, психологічних, соціальних факторів. Ступінь вираженості обмежень життєдіяльності може бути різною. Класифікація обмежень життєдіяльності передбачає їх ранжування на три ступеня вираженості в залежності від здатності інваліда здійснювати ту чи іншу категорію життєдіяльності та необхідних для цього умов.

Залежно від ступеня порушень функцій організму та обмеження життєдіяльності особі, визнаній інвалідом, встановлюється I, II або III група інвалідності, особі у віці до 18 років – категорія “дитина-інвалід”.

Євроінтеграційні прагнення України серед іншого обумовлюють і впровадження європейських міжнародних стандартів в галузі соціального захисту інвалідів у національне законодавство. Наразі, це питання є доволі актуальним для нашої держави, оскільки відповідно до офіційних статистичних даних в Україні налічується 2,7 млн. осіб з інвалідністю, або майже 6% загальної чисельності населення. Фахівці підраховали, що за останні 20 років чисельність інвалідів в Україні подвоїлася [105].

Одним із основних документів європейського рівня є Європейська соціальна хартія (переглянута), яка присвячена захисту соціально-економічних прав людини і, зокрема, інвалідів (стаття 15). Україна підписала цей документ у 1999 р., а у 2006 р. ратифікувала, отже Європейська соціальна хартія (переглянута) є частиною національного законодавства, тобто діє в Україні безпосередньо. Відповідно до ст. 15 Хартії з метою забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. Сторони зобов'язуються, зокрема:

- 1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, у межах загальних програм або, коли це видається неможливим, у державних або спеціалізованих приватних закладах;

- 2) сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю шляхом

облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги;

3) сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку [55, с. 298].

Основним документом вітчизняного законодавства, що передбачає право громадян України на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, є ст. 46 Конституції. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних і інших джерел соціального забезпечення.

Ще одним нормативно-правовим актом є Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, згідно з яким цій категорії осіб надаються наступні види соціального захисту:

- 1) пенсії;
- 2) державні допомоги;
- 3) компенсації та інші виплати;
- 4) пільги;
- 5) соціальні послуги;
- 6) реабілітаційні заходи;
- 7) встановлення опіки (піклування);
- 8) забезпечення стороннього догляду [55].

Зайнятість інвалідів. В Україні досить гострою є проблема працевлаштування людей з фізичними вадами, проте законодавство гарантує працевлаштування інвалідів. Відсутність у інваліда професійної підготовки або неадекватність її рівня потребам ринку праці зменшує його шанси на працевлаштування і, як наслідок, – на активну життєдіяльність.

Гарантії щодо зайнятості інвалідів, закріплені законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, полягають у наступному.

Після закінчення навчального закладу інвалідам надається право вибору місця роботи з наявних варіантів або надається за їх бажанням право вільного працевлаштування.

Професійна підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Вибір форм і методів професійної підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах і в організаціях зі звичайними умовами праці, в цехах і на ділянках, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настанала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Підприємства і організації, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації й забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Чинна система квотування робочих місць для підприємств і організацій встановлюється нормативом робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків від загальної чисельності працюючих, а якщо працює від 15 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця.

Важливим завданням соціальної політики є розвиток нетрадиційних гнучких форм зайнятості інвалідів, серед яких – програми працевлаштування на навчально-виробничих підприємствах; програми організації підприємницької діяльності, працевлаштування на спеціалізованих підприємствах, у цехах та ділянках; надомна праця. Наприклад, люди з обмеженими можливостями отримують шанс працювати нарівні з іншими членами суспільства в сфері комп'ютерних технологій. І домашній комп'ютер реально може стати не тільки засобом комунікації, але й інструментом заробітку.

Соціально-побутові та медико-соціальні аспекти захисту інвалідів.

Державна програма соціально-побутового, матеріального та медичного забезпечення інвалідів здійснюється у вигляді грошових виплат (допомог, одноразових виплат, адресної соціальної допомоги), забезпечення медикаментами, технічними й іншими засобами, включаючи автомобілі, крісла-коляски, протезно-ортопедичні вироби, друковані видання зі спеціальним шрифтом, звукопід-

силуючу апаратуру та аналізатори, а також шляхом надання послуг з медичної, соціальної реабілітації, побутового та торговельного обслуговування.

Інвалід може відмовитися від того чи іншого виду соціальної допомоги, якщо вона не повною мірою відповідає його потребам. У такому разі інвалід вправі самостійно вирішувати питання про забезпечення себе конкретним видом допомоги за рахунок власних коштів з урахуванням компенсації вартості аналогічного виду соціальної допомоги, що подається державним органом.

Повна реабілітація інвалідів, яка гарантує як фізичну, так і психологічну незалежність, передбачає створення умов безперешкодного доступу інвалідів до об'єктів соціально-побутової інфраструктури шляхом пристосування будівель, житлових приміщень, транспорту, зв'язку, спортивних споруд до потреб цієї категорії співвітчизників. Планування і забудова населених пунктів, формування жилих районів, будівництво й реконструкція споруд без пристосування для використання інвалідами не допускається.

Підприємства та організації, що здійснюють транспортне обслуговування населення, зобов'язані забезпечити спеціальне обладнання транспортних засобів, вокзалів, аеропортів та інших об'єктів, яке б дало змогу інвалідам безперешкодно користуватися їх послугами.

Держава повинна забезпечити інвалідам ефективну медико-соціальну опіку, здійснювати програми, які виконуються групами фахівців з багатьох спеціальностей, для раннього вияву, оцінки та лікування порушень; забезпечувати належну підготовку і оснащення медичного й санітарного персоналу для надання інвалідам доступу до відповідних лікувальних методів і технологій; забезпечити інвалідів регулярним лікуванням і ліками, які можуть знадобитися для збереження або покращання рівня життєдіяльності. Законодавчими та нормативно-правовими актами для інвалідів передбачається регулярне санаторно-курортне лікування, протезування, безкоштовні ліки або ліки за пільговими цінами. Сьогодні в Україні завдяки сприянню обласних відділень Фонду України соціального захисту інвалідів працює 17 дитячих реабілітаційних центрів медичного та соціально-педагогічного напрямку. Мета їх діяльності – дати можливість дітям з різними фізичними та інтелектуальними вадами перебороти труднощі в розвитку, засвоїти побутові та соціальні навички, розвинути свої здібності, повністю або частково інтегруватись в життя суспільства.

9. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Дослідження ключових тенденцій людського розвитку є важливим індикатором оцінки рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошук кореляційних зв'язків, що характеризують сучасний стан людського розвитку в Україні дозволять зробити відповідні висновки, щодо прийняття рішення у виборі подальшого напрямку удосконалення людського розвитку, розробки чи коригуванні національних стратегій розвитку країн тощо.

Таким чином, головним завданням даного підрозділу дисертації є комплексний аналіз та оцінка стану і тенденцій людського розвитку як на макро-, так і на мезоекономічному рівні. З метою відображення стану та динаміки людського розвитку у світовій практиці використовується композитарний показник – індекс людського розвитку (далі – ІЛР).

Представлений індикатор є комплексним індексом, який характеризує рівень людського розвитку в країнах та регіонах. Даний індекс призначений для оцінювання досягнень країни у трьох вимірах: здоров'я та довголіття, освіти та реального доходу громадян [122].

Грунтуючись на даних Звіту про людський розвиток 2016 року, на рис. 9.1 відображено загальносвітові та вітчизняні тенденції зміни ІЛР починаючи з 2000 року. Хоча протягом досліджуваного періоду майже всі країни покращили свій рівень людського розвитку (що демонструє світові значення ІЛР у динаміці, рис. 9.1), але впродовж останніх п'яти років спостерігається світова тенденція уповільнення темпів зростання індексу.

Як пояснюють науковці Г. О. Бичков та Р. П. Якуніна [141], протягом останніх п'яти років, прогрес людського розвитку відбувся в умовах зростаючої невизначеності через поглиблення і збільшення частоти настання “шоків” в економіці: від загострення фінансової нестабільності до нестійких цін на стратегічно важливі “сировинні товари”, від настання природних стихійних лих до широкого соціального та політичного невдоволення населення.

Тобто, досягнення людського розвитку більшою мірою піддаються несприятливим подіям.

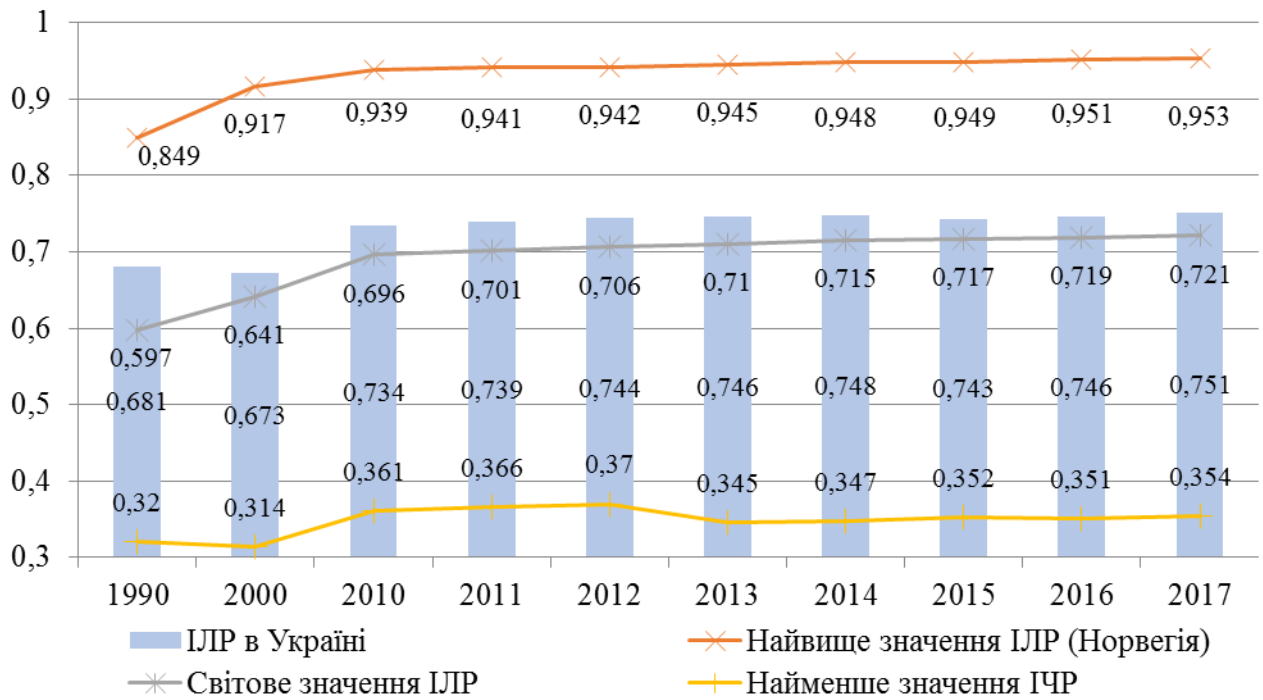


Рис. 9.1. Динаміка індексу людського розвитку у міжнародному вимірі з 1990 по 2017 рр. Джерело: [131; 133]

Відповідно до останнього Звіту про людський розвиток 2018 року, у 2017 році дослідженням ІЛР було охоплено 189 країн і територій; ще близько шести країн не включені до рейтингу через відсутність достовірних статистичних даних. Охоплення країн дослідженням визначається доступністю і достовірністю даних, тому у разі відсутності надійних даних, їх невизначеність або неточність, держави виключаються з розрахунків та рейтингу ІЛР.

Окрім визначення рівня людського розвитку у міжнародному вимірі, з 1992 року формуються Національні доповіді про людський розвиток [52]. Відповідно до наведених даних (табл. 9.1), для аналізу людського розвитку за національною методикою, для виявлення загальної тенденції росту ІЛР в Україні, було укрупнено інтервали дослідження до п'яти років і розраховано зміну показників з 1991 року. Так протягом двадцяти чотирьох років більшість українців просуваються у своєму розвитку загалом на 0,042 пункти, але тенденцію до погіршення індикатора, розрахованого за національною методикою не спостерігаємо. Отже, для більш глибокого розуміння причин різноспрямованої динаміки ІЛР необхідно провести подальший аналіз його змісту.

Аналітичну цінність матиме деталізація індексу людського розвитку за його складовими. Так, класичні положення методології оцінювання людського

розвитку наголошують на рівнозначності трьох вимірів, визначених фахівцями ПРООН: стан здоров'я, рівень освіти та матеріальне благополуччя, які дозволяють підтримувати гідний рівень життя [43, 120].

Таблиця 9.1

Аналіз індексу людського розвитку та його складових [66]

Рік	Очікувана тривалість життя при народженні, років	Очікувана тривалість навчання, років	Середня фактична тривалість навчання, років	ВВП в розрахунку на одну особу, дол., 2011 р. за ПКС	ІЛР за Нац. мет одикою
1991	69,8	12,3	9,1	10835	-
1995	67,9	12,0	10,0	5 008	0,666
2000	67,3	12,6	10,7	4 672	0,668
2005	67,5	14,2	11,2	7210	0,713
2010	69,3	14,7	11,3	7 752	0,726
2015	71,0	15,1	11,3	8,178	0,747
Абсолютне відхилення 1991-2015	+1,1	+2,8	+2,2	-2 657	+0,042

Досліджуючи складові ІЛР, варто відмітити, що очікувана тривалість життя є невід'ємним показником якості та рівня розвитку людини, що характеризує соціальні, демографічні, економічні та інші компоненти. Зазначений індикатор відображає багатосекторні детермінанти здоров'я. Поточні дані показників тривалості життя та здорової тривалості життя є відображенням стану здоров'я населення певної країни протягом усього життя [140].

Так, за останніми даними ВООЗ, очікувана тривалість життя українців у 2015 році становила 71,3 роки, очікувана здорова тривалість життя на багато нижча – 64,1 рік [140]. За останніми даними ПРООН за показником середньої тривалості життя спостерігається зростання, але у 2015 році Україна посідає 113 місце, що є досить низьким. За показником очікуваної тривалості життя населення при народженні Україна посідає 45 місце (71,1 рік); за показником фактичної тривалості життя при народженні населення – 35 місце [133].

Слід зазначити, що в Україні, очікувана тривалість життя різняться за регіонами. Згідно з даними Державної служби статистики України [69], у 2017 році в десяти областях України очікувана тривалість життя становила приблизно 70 років, у деяких областях: Івано-Франківській, Львівській, Терно-

пільській, Чернівецька та м. Київ – від 73 років і вище. В Україні середня очікувана тривалість життя при народженні коливається від 70 до 74 років за областями, але цей показник слабо корелює з рівнем соціально-економічного розвитку регіону. Таким чином, на нашу думку, аналіз стану здоров'я населення потребує додаткових досліджень.

Рівень, якість та доступність медичних послуг також впливають на тривалість життя населення. В Україні не вистачає висококваліфікованого медичного персоналу. Так, аналізуючи дані, наведені на рис. 10.2, спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості медичного персоналу в Україні: якщо у 2010 році кількість середнього медичного персоналу складала 467 осіб, то на кінець 2016 року даний показник знизався на сто осіб [71]. Низька заробітна плата та відсутність перспектив роблять роботу в країні непривабливою для професіоналів та молоді України. Також є серйозні проблеми з технічним обслуговуванням лікарень та їх устаткування. Це особливо стосується сільських та віддалених районів.

Серед найважливіших факторів, що впливають на здоров'я людини важливе місце посідає доступність основних та якісних продуктів харчування для населення (або продовольча забезпеченість населення). Продовольча безпека – як складова безпеки людського розвитку є ступенем забезпеченості людини екологічно чистими і корисними для здоров'я продуктами харчування за науково-обґрунтованими нормами і доступними цінами.

Як відзначає Г. С. Пенчук, впродовж останніх років відбулося погіршення стану продовольчої безпеки України, що пов'язано зі зниженням купівельної спроможності населення України. Найбільша диференціація у споживанні за соціальними групами спостерігалась по фруктах та ягодах; м'ясній і рибній продукції [74].

Поміж виділених науковцями показників, що характеризують стан продовольчої сфери відсутня єдина точка зору стосовно показника, за якими би можливо оцінити рівень забезпеченості основних продуктів харчування, окрім того автори пропонують використовувати наступні індикатори. Так, показник “питома вага витрат на харчування у сукупних середньодушових витратах населення” [53] відображає лише можливість забезпечення та не враховує питання якості продуктів харчування.

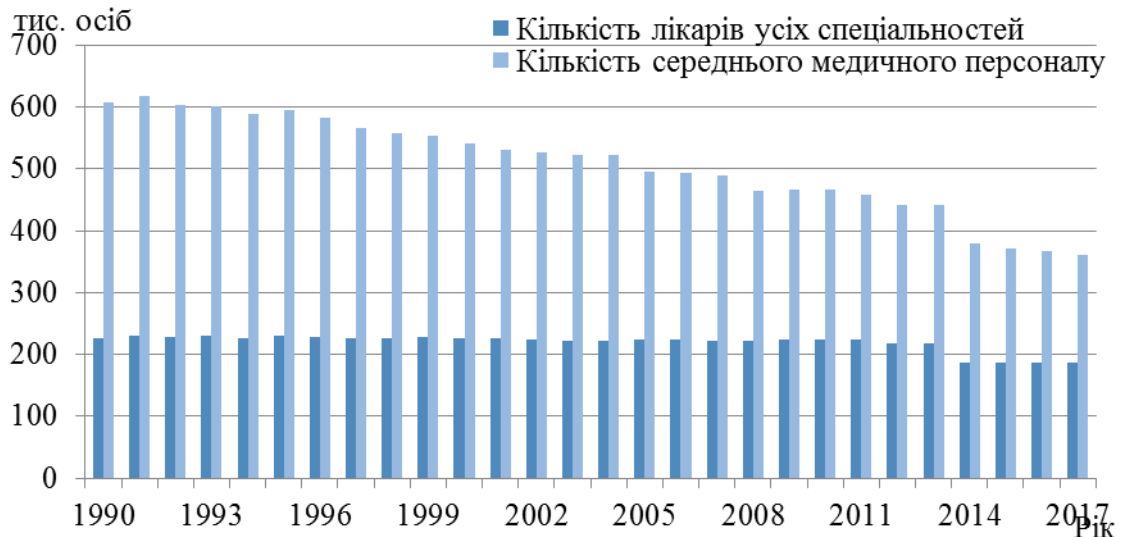


Рис. 9.2. Динаміка зміни кількості медичних кадрів в Україні з 1990 по 2017 рр. [71]

Примітка. З 2014 року дані представлено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Традиційно високі показники Україна мала за рівнем освіти населення, проте прогрес уповільнився за останні роки. Але варто відзначити про наявність високого освітньо-кваліфікаційного потенціалу інноваційного розвитку, що підтверджується значним внеском освітньої складової у високі рейтингові позиції України за індексом людського розвитку. Так, рейтингова позиція України за загальним Індексом глобального таланту (Global Talent Index) у 2018 році складає 41,50 (61 позиція у рейтингу), для порівняння, у звіті за 2015-2016 р. Україна зайняла 66 позицію [121], що свідчить не лише про покращення умов, а й про існування резервів для забезпечення інноваційного розвитку країни у перспективі. У 2017 році Україна посіла 36 місце у єдиному світовому рейтингу національних систем вищої освіти Universitas 21 [39; 130].

Варто відзначити, що три національні українські університети, увійшли до Топ-500 рейтингу світових університетів QS-2015/2016, це – Київський національний університет імені Тараса Шевченка (рейтингова позиція 421-430), Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (рейтингова позиція 431-500) Національний технічний університет України “Київський політехнічний інститут” (рейтингова позиція – 551 – 600 рейтингова позиція і 48 місце в ЕЕСА у 2016 році) [127].

У Доповіді про глобальну конкурентоспроможність 2015-2016 рр. (Global Competitiveness Report 2015-2016), підготовлений фахівцями Всесвітнього економічного форуму, Україна посіла 27 позицію за якістю математичної та наукової освіти (Quality of Math and Science education), випереджаючи такі економічно розвинені країни, як, наприклад, Великобританія (41 місце) [129]. Традиційно людські ресурси в Україні відзначалися досить високим освітньо-кваліфікаційним рівнем. Зокрема, за показником поширеності вищої освіти (Tertiary education enrollment rate) Україна посіла 16 позицію з можливих 137 країн-учасниць у 2017 році. Динаміка іншого показника – індексу освіти, розрахованого фахівцями ЮНЕСКО – є середнім значенням середніх терміну навчання (дорослих) та очікуваного періоду, отриманий шляхом масштабування, що показано на рис. 9.3, демонструє сформований високий освітньо-кваліфікаційний потенціал населення України.

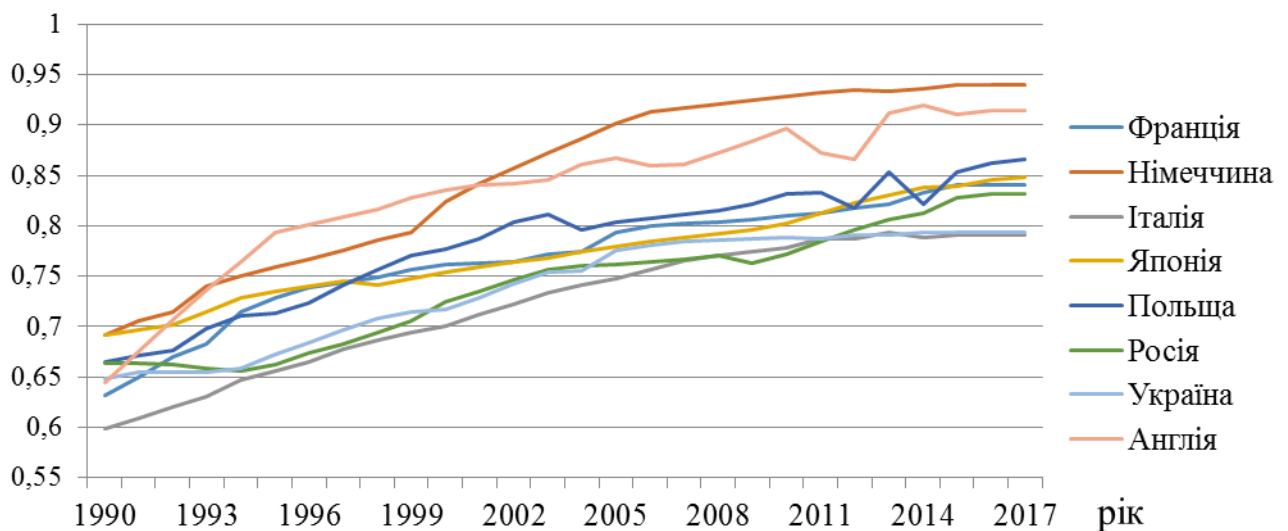


Рис. 9.3. Динаміка індексу освіти деяких країн з 1990-2017 рр. [48]

Однак накопичений в Україні людський потенціал реалізується неефективно у контексті потреб інноваційного розвитку, що гальмує соціально-економічний та науково-технічний розвиток в Україні.

Так, неможливість його ефективного реалізації у формі працевлаштування призводить до зростання рівня безробіття (рис. 9.4), яке впливає практично на всі сторони суспільного життя.

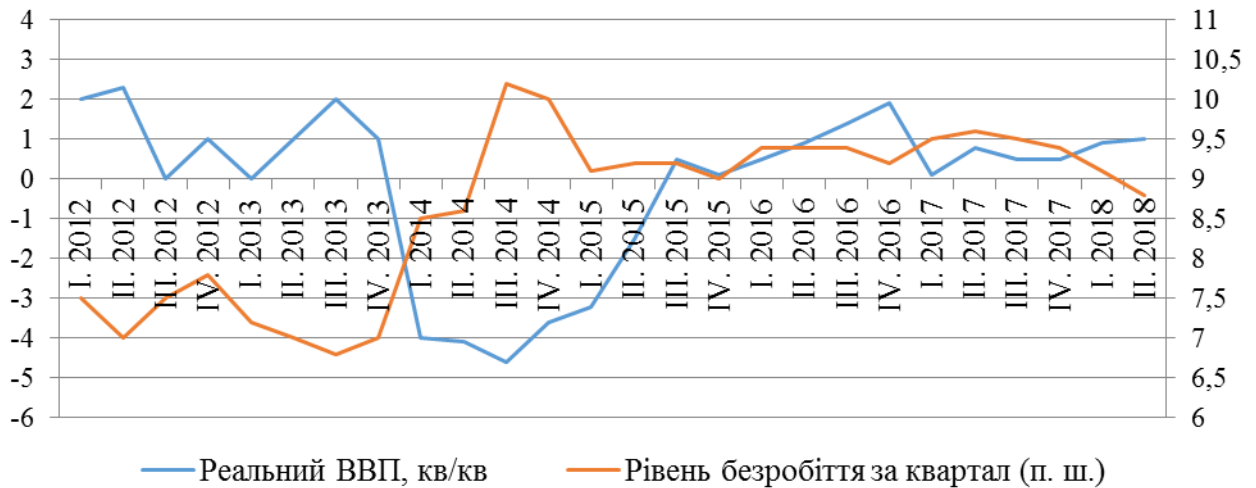


Рис. 9.4. Рівень безробіття за методологією МОП та реальний рівень ВВП, у відсотках до економічно активного населення у віці 15-70 років [87]

Примітка. З 2014 року дані представлено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Таким чином, у результаті неефективного використання ресурсного потенціалу країни безробітні не беруть участь у створенні національного продукту і доходу. Водночас, за оцінками підприємств, обмежуючий вплив фактору “нестача кваліфікованих працівників” на спроможність підприємств нарощувати обсяги виробництва продовжив посилюватися в усіх сферах економічної діяльності. Даний факт підтверджує, що наявна пропозиція робочої сили наразі не повністю задовольняє доволі високий попит підприємств, що наведено на рис. 9.5.

Стосовно соціально сфери, спостерігаються такі процеси, як деградація розвитку людини у результаті підвищеної злочинності, пияцтва, падіння суспільної моралі, криза сімейних відносин, зростання кількості розлучень, а також зростання психосоматичних розладів та інші соціальні витрати, що є супутниками безробіття.

Вищезазначені фактори впливають на посилення ризику процесів трудової міграції, що спостерігається й у 2017 році, рис. 9.6. Так розрив у чисельності громадян, які оформили документи для виїзду за кордон на постійне місце проживання та кількість осіб, які повернулись в Україну значно зростає.

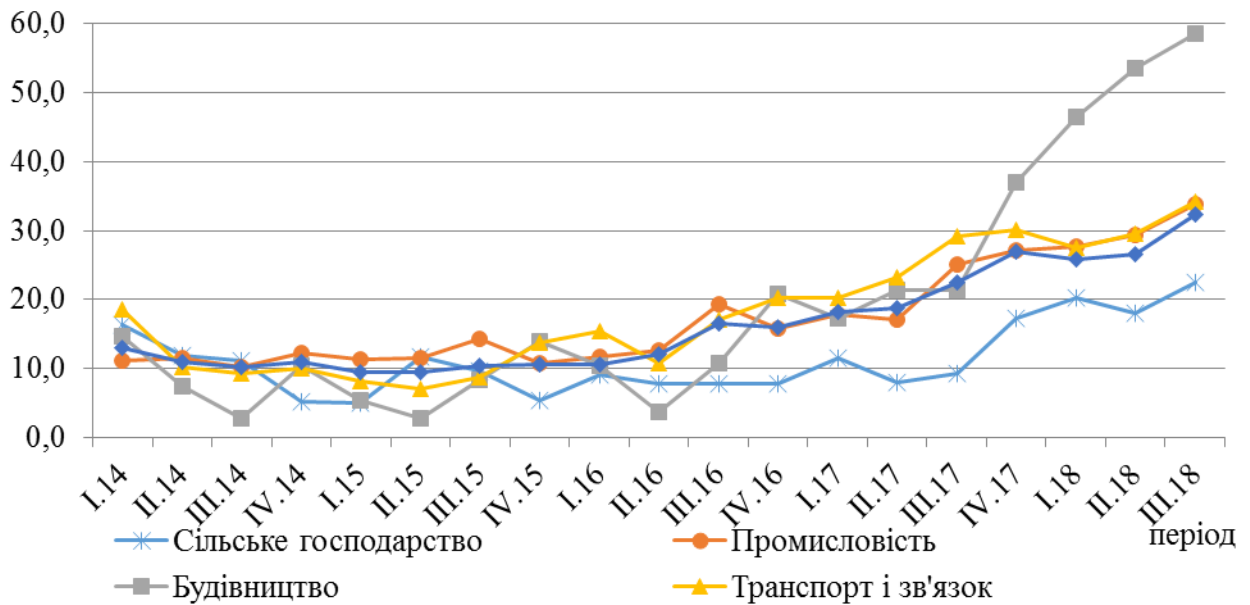


Рис. 9.5. Частка підприємств, які зазначили, що брак кваліфікованих працівників обмежує їх спроможність нарощувати виробництво, за видами діяльності у відсотках [87]

Примітка. З 2014 року дані представлено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Згідно даних Державної міграційної служби України, у 2017 році громадянам України видано 7 050 дозвіл на виїзд за кордон на постійне місце проживання, із них дорослим (за винятком пенсіонерів) – 5 148 дозволів, дітям – 1 865 дозволів, та пенсіонерам – 2 178 дозволів. У 2017 році повернулось в Україну 1 479 громадян, із них дорослих (за винятком пенсіонерів) – 1 349, дітей – 130 та пенсіонери – 392.

До того ж слід зауважити, що значна кількість випадків виїзду громадян України на постійне місце проживання здійснюється без офіційних звернень до органів влади.

Тож чисельність громадян України, які постійно проживають за кордоном і набули іноземне громадянство без проходження відповідних процедур всередині України, не фіксується.

Відплив робочої сили підвищує диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці з подальшим зростанням заробітних плат та локальним дефіцитом кваліфікованих працівників, що стримує потенціал економічного зростання, а також чинить тиск на рівень цін в економіці.



Рис. 9.6. Інформація про видачу дозволів на виїзд громадян України за кордон на постійне місце проживання та повернення в Україну з 2013 по 2017 рр., осіб [68]

Примітка. З 2014 року дані представлено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Порівнюючи економічну складову ІЛР різних країн у міжнародній практиці, часто використовується ВВП на душу населення. Цей показник можна обчислити в національній валюті (при визначенні соціально-економічного рівня розвитку) та в доларах США (при порівнянні макроекономічних показників різних країн світу), варто відзначити, розрахунки ВВП на душу населення базуються на паритету купівельної спроможності. Це дозволяє оцінити не лише середній дохід на душу населення у грошовому вимірі, а також (опосередковано) кількість товарів та послуг на душу населення. Так, за показником ВВП в розрахунку на одну особу (8 178 дол. США за ПКС 2011 року) Україна посідає 106 місце. На додаток до вищенаведеного, даний показник має ряд недоліків, оскільки не відображає соціальний статус суспільства, не враховує поліпшення якості товарів і послуг, не відображає змін у структурі розподілу та споживання різних груп населення та зростання ВВП тощо. Зростання ВВП (у тому числі середнього на душу населення) не завжди супроводжується підвищенням добробуту суспільства. Наприклад, ВВП включає витрати, пов'язані з боротьбою із забрудненням: чим більше забруднено навколишнє середовище, тим гірше екологічна ситуація, тим більші ці витрати. Це відображається у статистиці у вигляді збільшення ВВП [139].

Таким чином, при використанні ВВП для оцінки рівня розвитку людини, наявні значні недоліки. Однак це один з небагатьох об'єктивних показників, які підлягають незалежному моніторингу та оцінці, він має значну національну та міжнародну статистику. Тому його використання як компонент людського розвитку, на думку авторів, не викликає сумнівів. Одночасно ця цифра повинна бути доповнена іншими даними.

Ефективний вибір подальшого напрямку людського розвитку або його удосконалення у країні залежить від врахування специфіки кожного окремого регіону та створення сприятливих умов для його соціально-економічного розвитку.

Людський розвиток є основою відтворення суспільства регіонів України. Дослідження соціального капіталу на регіональному рівні є особливо важливим для країн зі значною кількістю населення. Україна є складною, неоднорідною за щільністю населення та його історико-культурною спадщиною державою, з яскраво вираженими регіональними асиметріями за економічним потенціалом територій, з диференціацією населення на рівнем доступності матеріальних та духовних благ, з діаметрально протилежною екологічною ситуацією. Складна соціально-економічна ситуація, що склалася в регіонах України, породжує тенденції, які є потенційним джерелом економічної, соціальної та політичної нестабільності в країні, стимулюють соціальне розшарування та маргіналізацію суспільства. Тому нерівномірність розвитку регіонів, у тому числі соціально-економічного, потребують розробки заходів щодо підвищення якості стану соціального капіталу регіонів [49].

У якості узагальнюючого показника людського розвитку на мезоекономічному рівні був розроблений регіональний індекс людського розвитку. Композитарний індикатор, утворений частковими показниками, що характеризує рівень розвитку регіональної громади.

Так, відповідно до методики фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, розрахунки індексу регіонального людського розвитку дозволяють побудувати єдину шкалу, на якій у ранжованому порядку розміщуються всі регіони України. При цьому конкретне значення індексу не має будь-якої економічної інтерпретації, оскільки важливе місце кожного конкретного регіону на єдиній для України шкалі. Чим ближче індекс до одиниці, тим вище рейтинг регіонального ІЛР, окремими блоками та

його складниками. Важливо наголосити, що у кожній підгрупі є “лідери” та “аутсайтери”, які подано у списку залежно від місця в рейтингу [122].

Відповідно до наведених даних рис. 9.7, інтегральне значення регіонального людського розвитку різняться за регіонами та у динаміці.

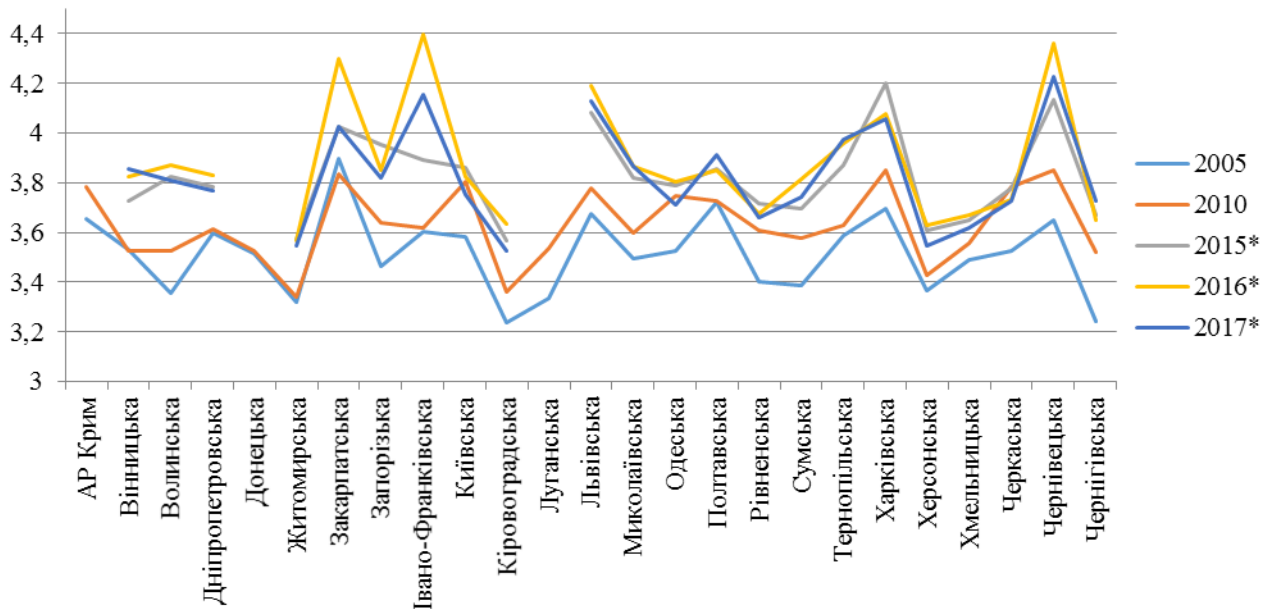


Рис. 9.7. Інтегральна оцінка регіонального людського розвитку в Україні 2005-2017 рр.

Примітка. З 2014 року дані представлено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Так, у 2017 році найвищий РІЛР спостерігається у таких областях: Чернівецькій, Івано-Франківській, Львівській, Харківській, Закарпатській, Тернопільській, Полтавській, Миколаївській та Вінницькій. Найнижче значення РІЛР відзначається в Одеській, Рівненській, Хмельницькій, Житомирській, Херсонській та Кіровоградській.

Таким чином, у процесі аналізу рівня людського розвитку в Україні з'ясовано, що оцінка його стану за методикою ПРООН на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається підвищення його рівня, покращуються показники освіченості населення, зростає тривалість життя населення при народженні. Так, проаналізувавши світові значення ІЛР у динаміці, автор дійшов висновку, що хоча протягом досліджуваного періоду майже всі країни покращили свій рівень людського розвитку, все ж спостерігається світова

тенденція уповільнення темпів зростання людського розвитку. Що є результатом зростаючої невизначеності через поглиблення і збільшення частоти настання “шоків” у суспільстві: економічних, екологічних, соціальних тощо. Таким чином, досягнення людського розвитку більшою мірою піддаються несприятливим подіям.

Другим методом оцінки рівня людського розвитку є розроблена фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України методика розрахунку індексу регіонального людського розвитку. Так, щорічно проводиться аналіз рівня людського розвитку за регіонами України, при визначенні якого враховуються доволі широкий спектр показників за п'ятьма блоками, які, зокрема, характеризують відтворення населення, соціальне становище, матеріальний добробут, освіченість тощо. Хоча й результати дослідження демонструють поліпшення певних якісних характеристик людського розвитку: збільшується частка населення з вищою освітою, зростає комп'ютерна грамотність, формується вміння працювати в ринковому середовищі тощо. Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до його руйнації.

Використання окремих соціально-економічних показників для інтерпретації будь-якого процесу є обмеженим, оскільки вони, здебільшого, однобоко характеризують лише певні параметри цього процесу. З метою раціонального використання інструментарію показників для проведення ефективного оцінювання безпеки людського розвитку (далі – БЛР) необхідні їх відбір та ущільнення. Цього можна досягти шляхом побудови системи показників – сукупностей індикаторів, які ґрунтуються на певних розрахункових взаємозалежностях окремих змінних [96]. Таким чином, реалізація аналітичного процесу БЛР, що поєднується з оцінюванням та завершується оцінкою цього процесу неможлива без використання ефективної системи показників.

У цьому контексті неабиякої актуальності набувають наукові розробки, результатом яких є логічно побудовані системи показників, що надають лаконічну й структурно впорядковану інформацію щодо ключових цільових орієнтирів суспільства та чинників, які на них впливають [96]. Тобто йдеться про комплекси показників, які перебувають у певному взаємозв'язку, доповнюють один одного, а також слугують факторною базою для обчислення й пояснення інтегрованого індикатора, що характеризує цілі вищого рівня досліджуваного процесу.

Перш за все, варто зауважити, що робота із уточнення понятійного поля щодо формування системи показників сприяє гармонізації, упорядкування та цілісності сприйняття понять і відповідних їм термінів. Так, дискусійним, на думку автора, є питання тлумачення синонімічних за змістом понять “показник”, “індикатор”, “коефіцієнт” та “індекс” та їх відмінність. Так, Р. В. Фещур та В. Ю. Самуляк стверджують, що “показник” необхідно розглядати як кількісний вимірник стану, розвитку певного об’єкта, суб’єкта, процесу чи явища. Згідно із думкою науковців, показник може бути індикатором лише тоді, коли за його допомогою відслідковуються та аналізуються тенденції зміни різних сфер діяльності об’єкта оцінки [89]. Підтверджуючи думку Р. В. Фещур та В. Ю. Самуляк, інші науковці індикатором вважають “цифровий показник зміни економічної величини, що використовується для обґрунтування економічної політики, спрямованості розвитку економічних процесів та оцінювання їх результативності” [36, с. 192]. Отже, індикаторами є ключові показники, що систематично відстежуються, оцінюються та аналізуються, а також дають змогу прогнозувати та відображати тенденції розвитку об’єкта оцінки.

У результаті дослідження визначень поняття, під індексом вважаємо показник, що виражає співвідношення величин будь-якого явища в часі або у просторі [14].

Отже, під системою показників оцінювання безпеки людського розвитку пропонуємо розуміти структуровану сукупність показників, сформованих для оцінювання безпеки людського розвитку; а під систему індикаторів вважаємо сукупність структурованих показників, що є пріоритетними та відображають стан та динаміку БЛР та її основних напрямів оцінки.

Точність оцінювання безпеки людського розвитку та обґрунтованість вибору індикаторів оцінки залежить від правильного розуміння сутності та видів систем показників. Так, автором узагальнено та доповнено класифікацію систем показників оцінювання (рис. 9.8).

За способом формування автор пропонує розрізняти вперше створені системи показників (наприклад, методика оцінки людського розвитку, запропонована фахівцями ПРООН [135] та удосконалені [18; 38; 52]).

За функціональною спрямованістю О. О. Терещенко виокремлює такі типи систем показників [96]. По-перше, системи показників, призначені для цілей аналізу та діагностики, що виникають у результаті поетапного роздрібнення

вихідного параметра на окремі складові. Системи показників, призначені для цілей управління поведінкою. Такі системи показників формуються за принципом розщеплення обраного цільового параметра на окремі сегменти, що у кінцевому підсумку, впливають на швидкість та якість досягнення поставлених цілей.

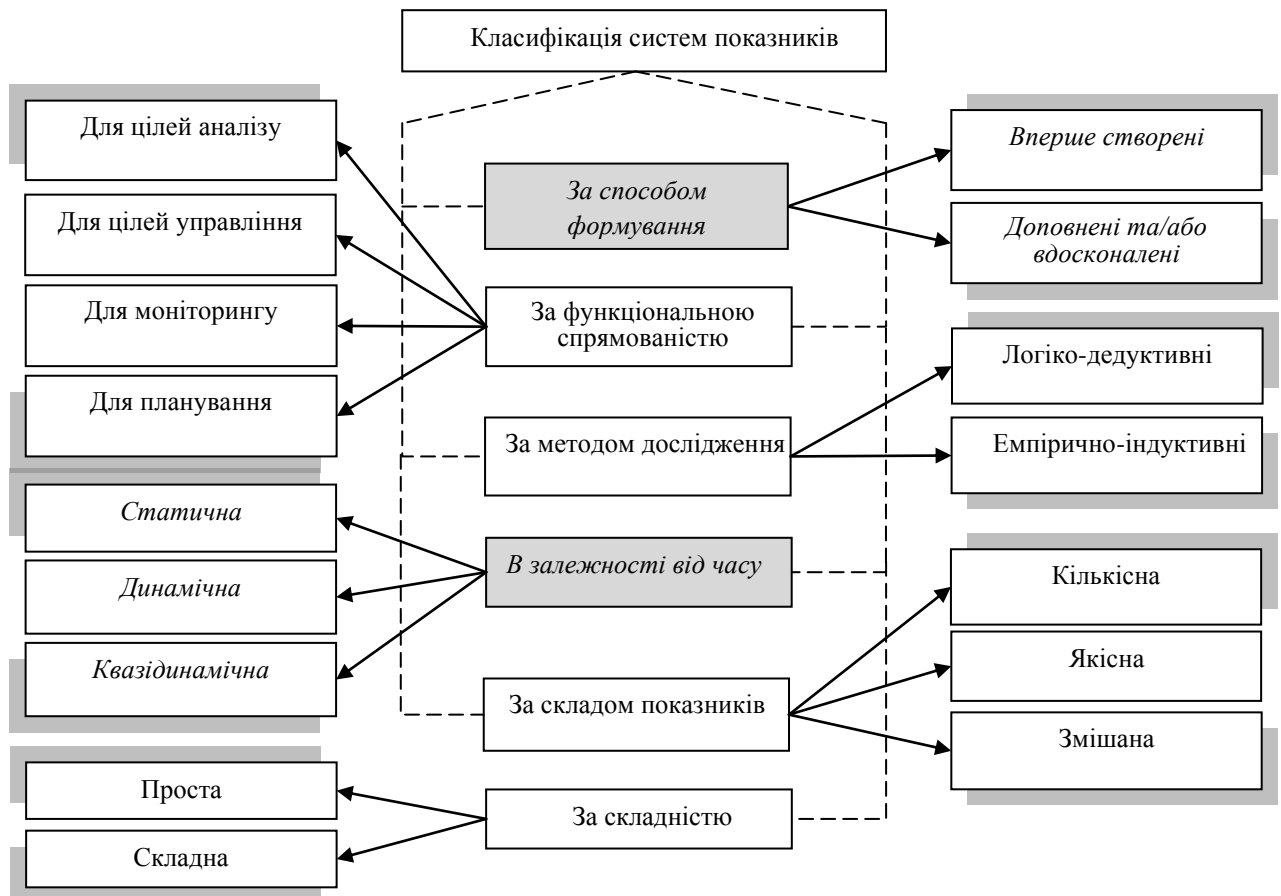


Рис. 9.8. Класифікація систем показників оцінювання людського розвитку

Примітка: виділені комірки є доповненням автора.

Кожна система показників має бути логічно і структурно інтегрованою та сконцентрованою на об'єкті дослідження. Побудова такої системи передбачає поетапний розрахунок композитарного показника та його роздрібнення на окремі складові з метою візуалізації причинно-наслідкових зв'язків між основними факторами впливу на параметр.

Завершена система показників людського розвитку має мати форму піраміди. Визначальним для конструкції логічно-дедуктивної системи показників є вибір ключового показника, який повинен міститися на вершині піраміди та найбільш точно характеризувати цільові орієнтири у сфері БЛР.

За призначенням О. О. Терещенко виділяє логічно-дедуктивні та емпірично-індуктивні системи показників. Логічно-дедуктивні ґрунтуються на методі дослідження, відповідно до якого, окремий напрям безпеки людського розвитку досліджується на основі послідовного вивчення внутрішніх закономірностей загального. На відміну від цього емпірично-індуктивні системи базуються на методі дослідження, за яким загальне виводиться з використанням математично-статистичних методів оброблення окремих сегментів інформації, отриманої емпіричним шляхом. Тому емпірично-індуктивні системи показників застосовуються для побудови моделей прогнозування, рейтингів та діагностики [96].

З метою розширення класифікації систем показників, автором застосовано науковий метод аналогії, та запропоновано класифікувати систему показників залежно від часу, та розрізняти: статичні – системи показників, що розробляються у таких предметних областях, де база знань та інтерпретовані дані не змінюються у часі; динамічні – системи показників, що розробляють у режимі реального часу для миттєвої інтерпретації отриманих даних; та квазідинамічні системи показників інтерпретують рівень явища чи процесу через фіксований проміжок часу. За складністю виділяють складні системи показників (ускладнені різномірною інформацією показників, великою кількістю індикаторів та складною структурою) та прості (містять основну інформацію про об'єкт оцінки, не нагромаджені зайвою інформацією, дані є доступними) [89].

Окрім узагальнення та доповнення класифікації систем показників вважаємо за необхідне виділити основні вимоги, які слід дотримуватися при її побудові для оцінювання БЛР, оскільки результати проведеного критичного аналізу методичних підходів до оцінювання людського розвитку та людської безпеки у праці [126] демонструють ряд недоліків, які допускали розробники при побудові системи показників. Тож, перш за все, система показників повинна: бути логічною, зберігати чітку структуру, забезпечуватися та забезпечувати користувачів достовірною та достатньою інформацією; охоплювати всі напрями та аспекти БЛР; включати мінімально можливу кількість показників, не допускаючи їх дублювання та не створюючи плутанини; забезпечувати порівнянність даних. Отже, опрацювання теоретичного матеріалу з уточнення понятійного поля сприяє упорядкуванню сприйняття понять. А узагальнена та доповнена класифікація допомагає досліднику у виборі та побудові найбільш ефективної системи показників для оцінювання БЛР.

Дослідження ключових тенденцій людського розвитку є важливим індикатором оцінки рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення дозволять зробити відповідні висновки, щодо прийняття рішення у виборі подальшого напрямку людського розвитку, розробки чи коригуванні національних стратегій розвитку країни чи регіону.

Серед найпопулярніших методів оцінювання складних, важко формалізованих процесів у світовій практиці використовують єдиний показник – інтегральний індикатор. Методичні підходи до оцінки людського розвитку, представлені міжнародною методикою вимірювання людського розвитку, вперше запропонованою фахівцями ПРООН, яка стрімко здобула світового значення і широкого використання, але окрім цього стала найбільш обговорюваною і критикованою. Безперечно, розроблена методика оцінки людського розвитку фахівцями ПРООН дала потужний поштовх дослідженням у напрямку удосконалення, наповнення новими характеристиками, переосмислення, а також розробки нових підходів до оцінки людського розвитку у різних країнах [131]. Результати проведеного авторами ретельного дослідження інших існуючих методичних підходів до оцінювання людського розвитку в Україні та закордоном [18; 38; 93; 125; 132], а також виявлені недоліки [126] породжують необхідність удосконалення підходу до оцінки людського розвитку, яка б враховувала особливості сучасних вітчизняних умов розвитку людини, та сфокусована на “інноваційності” процесу людського розвитку, до того ж має бути простою, доступною та зручною у застосуванні.

У процесі дослідження з’ясовано, що факт, що основні три аспекти людського розвитку: довголіття; освіта та добробут населення та складові показники, за допомогою яких визначається їх рівень наявні в усіх розглянутих методичних підходах, що дає підставу стверджувати, що вони є найважливішими, а їх використання виправданим та науково-обґрунтованим. Але для визначення рівня людського розвитку, на нашу думку, вищезазначених показників недостатньо, адже класична система розрахунку рівня людського розвитку не враховує екологічну складову, що суперечить визначенню категорії людського розвитку запропонованою ПРООН у 2010 році. Таким чином, елемент “формування справедливого та сталого розвитку на нашій планеті” [126] є надзвичайно важливим.

Варто відзначити, що з переходом людства на нову стадію розвитку та зміщення акценту на необхідність забезпечення добробуту людей і суспільства, саме інформаційно-комунікаційні технології (далі – ІКТ) пропонують великі можливості для соціально-економічного розвитку. Як зазначає Л. Кочубей, “інформаційні технології дуже швидко перетворилися на життєво важливий стимул розвитку не тільки світової економіки, а й інших сфер людської діяльності” [44]. Сучасне суспільство переповнене величезними потоками інформації, а розвиток ІКТ, проникаючи практично у всі сфери діяльності людини, стали рушійною силою для змін та прискореного розвитку суспільства [111]. Тож включення даного напрямку у систему оцінювання людського розвитку вважаємо цілком обґрунтованим як на теоретичному так і на практичному рівнях. Врахування стану ІКТ при вимірюванні рівня людського розвитку досліджувалось українськими ученими: О. С. Власюк і С. І. Пирожков звернули увагу на необхідність оцінки ІКТ у складі людського розвитку. Перелік набору індикаторів для оцінки стану ІКТ відзначено показниками: кількості телевізорів, радіоприймачів та стаціонарних телефонів. Але звертаємо увагу на застарілість деяких показників і вважаємо доцільним при оцінці людського розвитку врахувати комплексний Індекс зв'язку, який би включав: рівень користування як стаціонарним зв'язком так і мобільним, рівень користування Інтернетом та ін.

Для розрахунку модифікованого індексу людського розвитку пропонуємо використовувати вагові коефіцієнти, розраховані за допомогою методу аналітичного ієрархічного процесу. Адже цей метод є більш надійним і узгодженим методом присвоєння оцінок ваговим коефіцієнтам експертами, та ґрунтується на попарному порівнянні експертами кожного із аспектів людського розвитку для визначення відносної важливості.

Таким чином, відмінністю запропонованого “модифікованого індексу людського розвитку”, порівняно із існуючими є включення до системи оцінки додаткового аспекту людського розвитку – “розвиток ІКТ”, а також спосіб визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку інтегрального індексу.

Наукова новизна полягає в:

удосконаленні підходу до оцінювання людського розвитку, особливість якого полягає в інтегральному оцінюванні людського розвитку за напрямками: довголіття, освіта, економічний добробут, екологічний добробут та додатково запропонованого напрямку “розвиток інформаційно-комунікаційних технологій”

результатом реалізації якого є встановлення об'єктивного рівня людського розвитку регіону враховуючи швидкість поширення інформаційних технологій.

дістало подальшого розвитку класифікація систем показників оцінювання людського розвитку шляхом узагальнення існуючих (вперше створених, вдосконалених та доповнених систем показників), та виокремлення (статичних, динамічних та квазідинамічних) за новими запропонованими класифікаційними ознаками – “способом формування” та “залежності від часу” відповідно, що уможлиблює відстеження еволюційних змін показників та доцільність їх впровадження у певний період часу.

Перспективами подальшого дослідження є висвітлення результатів експертного опитування, розрахунок їх узгодженості та виявлення відносної важливості кожного напрямку людського розвитку, а також оцінка рівня людського розвитку в Україні у регіональному аспекті за допомогою запропонованого підходу.

10. ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО СКЛАДУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних ринкових умовах найбільш важливим інструментом, що забезпечує стабільність підприємства і підвищення його конкурентоспроможності, є професійний розвиток персоналу у відповідності з поточними та перспективними вимогами зовнішнього та внутрішнього середовища. У цих умовах персонал та його професійно-кваліфікаційний, компетентісний рівень усе частіше стають вирішальним фактором перемоги в конкурентній боротьбі. Серед великого кола проблем, що постають перед виробництвом у часи трансформації економіки України, центральне місце належить ефективності організації професійного розвитку залучених до виробництва працівників.

Формування ринкових відносин, функціонування підприємств із різними формами власності необхідно шукати нові шляхи підвищення ефективності суспільного виробництва, а також уміло використовувати економічні методи керування підприємством.

Вибрана тема роботи є актуальною, оскільки управління персоналом вважається однією з найбільш важливих галузей життя підприємства, яка здатна неодноразово підвищувати його ефективність. Актуальність теми також пояснюється умовами суворої конкуренції на ринку. Адже найважливіша складова конкурентоспроможності залежить і забезпечується персоналом підприємства і системою управління персоналом.

Найбільш значущою складовою продуктивних сил і центральною основою розвитку економіки є люди, тобто їхнє уміння, вправність, освіченість, підготовка, мотивація діяльності. Існує пряма залежність суперництва, економіки, міри добробуту населення від якості трудового потенціалу підприємств країни.

Персонал підприємства утворюється і модифікується під дією внутрішніх (характер продукції, технологічних операцій і організації виробництва) і зовнішніх (склад, рух та розвиток населення, правові норми громади, характер ринку праці) чинників. Вплив зовнішніх чинників визначається в певних параметрах соціально-демографічних рис: чисельність економічно активного насе-

лення, рівень знань, пропозиція робочої сили, ступінь зайнятості та інше. Дані риси викликають кількісні і якісні характеристики людських ресурсів.

Досконалість використовуваних на підприємстві засобів і предметів праці (обладнання, приладів, установок, сировини, матеріалів тощо) не є запорукою одержання ним високих кінцевих результатів виробництва. Це пояснюється тим, що ефективність функціонування підприємств найбільшою мірою залежить від забезпечення їх професійними і кваліфікованими кадрами. Їх називають персоналом підприємства [9, с. 132].

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку та (або) практичний досвід і навички роботи [9, с. 132].

Під персоналом підприємства розуміється сукупність найнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві відповідно до штатного розкладу, а також працюючі власники організації, які одержують на підприємстві (фірмі) заробітну плату. Наголошуємо на тому, що слід розмежовувати поняття “кадри”, “персонал”, “робоча сила”, “трудоі ресурси” і “трудоі потенціал”. Під кадрами розуміється основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства. Поняття “персонал” більш містке, воно включає весь особовий склад тих, хто працює на підприємстві, а саме [27, с. 106]:

працівників облікового складу;

осіб, прийнятих на роботу за сумісництвом з інших підприємств;

осіб, які виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру.

Варто зазначити, що поняття “робоча сила”, “трудоі ресурси” і “трудоі потенціал” гомологічно пов’язані між собою, тобто мають певну спорідненість.

Робоча сила є сукупністю фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі трудової діяльності для виробництва матеріальних благ та послуг. Трудоі ресурси підприємства характеризують його потенційну робочу силу, і виражаються в чисельності працездатних працівників, які володіють сукупністю фізичних, розумових та духовних здібностей. В процесі трудової діяльності з виробництва матеріальних благ і послуг витрачаються фізичні та розумові здібності працівників і трудоі ресурси перетворюються на робочу силу [27, с. 106].

Трудовий потенціал – це конкретні працівники, ефективність використання яких в трудовому процесі відома. Відмінність поняття “трудовий потенціал” від понять “робоча сила” і “трудові ресурси” полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками. Трудовий потенціал організації (працівника) не є величиною постійною (навіть при постійній чисельності працівників підприємства), він безперервно змінюється [27, с. 107].

Досить часто в наукових розвідках поняття “трудовий потенціал” ототожнюється з поняттями “людські ресурси”, “людський капітал” у зв’язку з усвідомленням значущості людини в суспільному виробництві, його активній ролі в економіці, визнанні економічної доцільності капіталовкладень у формування, використання і розвиток працівників. Людський капітал підприємства (фірми) є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого залежить якість продукції, ефективність роботи підприємства, його конкурентоспроможність [27, с. 107].

У наукових джерелах виділяють чинники формування персоналу, розмежовуючи їх на організаційні, які в свою чергу поділяються на зовнішні (демографічні процеси, загальний економічний розвиток галузі, державний вплив, вимоги законодавства, ситуація на ринку праці тощо) та внутрішні (стратегія розвитку підприємства, обсяг витрат на управління персоналом, кількісні і якісні характеристики персоналу тощо) і індивідуальні (освіченість, професійна підготовка персоналу, організаційні умови праці, рівень професійного навантаження на працівників тощо). Сам процес “формування персоналу” розуміють як процес управління, який передбачає планування потреби в персоналі необхідної кваліфікації та чисельності відповідно потребам функціонування і розвитку підприємства та обґрунтування напрямів забезпечення цих потреб з урахуванням фінансових можливостей підприємства, стану ринку праці й освітніх послуг та регіональних особливостей соціальних потреб населення [109].

Власне даний підхід і підтримується автором, тож розглянемо чинники, які впливають на процес формування персоналу у табличні форми, які відображені у табл. 10.1.

Зазначу, що формування персоналу є однією з найважливіших складових управління підприємством і передбачає ряд виконуваних функцій: планування, набір, відбір, професійну адаптацію працівників.

Таблиця 10.1

Чинники, які впливають на процес формування персоналу

Чинники	Складові
Зовнішні чинники	1) демографічні процеси; 2) загальний економічний розвиток галузі; 3) державний вплив, вимоги законодавства; 4) ситуація на ринку праці, попит на робочу силу з боку конкурентів, рівень заробітної плати; 5) міжнародні економічні відносини.
Індивідуальні чинники	1) рівень освіти та професійної підготовки працівників; 2.) стан здоров'я та культури; 3) вік персоналу та наявність утриманців; 4) психофізіологічні можливості працівників.
Внутрішньо-організаційні чинники	1) стратегія розвитку підприємства; 2) обсяг витрат на управління персоналом; 3) кількісні і якісні характеристики наявного персоналу; 4) наявна корпоративна культура; 5) організаційні умови праці; 6) рівень професійного навантаження на працівників; впливовість профспілок.

В свою чергу, кадрове планування – це планомірна діяльність з метою забезпечення посад в певний час, в потрібній кількості і належної якості працівників. Кадрове планування дозволяє:

- 1) забезпечити підприємство персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць;
- 2) установити напрямки залучення потрібного персоналу;
- 3) скорочувати переповнений персонал;
- 4) оптимізувати використання персоналу відповідно до їх здібностей;
- 5) забезпечувати розвиток персоналу.

Набір персоналу – комплекс заходів, що реалізовує підприємство з метою залучення працівників належної кваліфікації та кількості для досягнення поставлених цілей.

Відбір персоналу – це процес дослідження психологічних і професійних властивостей працівника з метою встановлення його придатності для здійснювання обов'язків на певному робочому місці і вибору з усіх кандидатів найбільш підходящого з врахуванням відповідності його кваліфікації, особистих якостей, освіченості.

Професійна адаптація – це адаптація до нових фізичних і психологічних навантажень, роботизми, тобто до трудової діяльності на рівні організму працівника.

Конкурентоспроможний рівень підприємства і його розвиток в економічному напрямку залежить від персоналу. Але виникає питання “Які чинники, себто якості, мають бути притаманними для персоналу?” До такого складу можна включити:

- 1) якість персоналу підприємства;
- 2) відповідну освіту персоналу підприємства;
- 3) належний рівень підготовки персоналу підприємства;
- 4) високу майстерність до виконуваних робіт персоналу підприємства;
- 5) мотивацію діяльності персоналу підприємства.

Персонал підприємства – це колектив працівників певного підприємства об’єднаних для спільної діяльності, де кожній особі притаманні власні якості і трудові можливості та персональні потреби.

Усіх працівників підприємства поділяють на дві групи:

промислово-виробничий персонал – це ті працівники підприємства, які зайняті у сфері виробництва і обслуговування;

невиробничий персонал – це ті працівники підприємства, які зайняті в невикробничій сфері.

За навчальним посібником “Економіка підприємства” авторів Гетьман О.О. та Шаповал В.М. за характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал підрозділяється на шість категорій [22, с. 120]:

- 1) робітники;
- 2) керівники;
- 3) фахівці;
- 4) службовці;
- 5) молодший обслуговуючий персонал;
- б) стажери (практиканти).

Робітники – це працівники, які зайняті в сфері виробництва, де виробляють матеріальні цінності або надають різноманітні послуги (ремонт обладнання, переміщення вантажів).

В свою чергу робітників класифікують на 2 групи:

1) основні робітники – працівники, які зайняті виробництвом продукції, змінюють форму і стан предметів праці;

2) допоміжні робітники – працівники, які створюють необхідні умови для безперебійної і ефективної роботи основних робітників. Тобто вони можуть транспортувати готові вироби, деталі, бути зайнятими в ремонті устаткування тощо.

Керівники – працівники, які здійснюють управлінські функції на рівні всього підприємства або його структурних підрозділів. До такого складу входять директор, керівники відділів, головні спеціалісти, бригадири, майстри тощо.

Фахівці – працівники, які виконують економічні, інженерно-технічні, юридичні та інші функції. До такої категорії працівників відносяться економіст, юрист, інженер-технолог, інженер-механік, диспетчер, бухгалтер.

Службовці – працівники, які зайняті підготовкою та оформленням документів, їх обліком, господарським обслуговуванням та здійснюють контроль (касир, секретар, табельник тощо).

До категорії молодшого обслуговуючого персоналу відносять осіб, зайнятих обслуговуванням основного парку обладнання та устаткування, а також зайнятих обслуговуванням основних, допоміжних, чергових і ремонтних виробничих працівників. До цієї категорії відносять також прибиральників, двірників, гардеробників, охоронців, пожежно-вартову службу [22, с. 121].

Стажери (практиканти) – це особи, які перебувають на випробувальному терміні, при цьому здобувають нові знання і навички щоб оволодіти новою професією.

Гуменюк В.Я. у своєму навчальному посібнику “Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом” зазначає, що структура персоналу виражається співвідношенням або частками (у відсотках) працівників різних категорій за істотними ознаками їх класифікації: за характером праці, за професіями і кваліфікаціями, за віком і статтю тощо. Так, за характером праці персонал поділяється на дві категорії: 1) службовці – працівники переважно інтелектуальної праці; 2) робітники – працівники переважно фізичної праці. Службовці в свою чергу поділяються на три групи: 1) керівники – посадовці, які мають підлеглих і приймають управлінські рішення; 2) спеціалісти – посадовці, які розробляють плани і проекти, варіанти рішень, в т.ч. технічних (конструктори,

технологи, економісти, програмісти і ін.); 3) технічні виконавці – працівники, які обслуговують діяльність керівників і спеціалістів, виконуючи найпростіші операції за визначеними правилами – підготовки і оформлення документації, збору і обробки інформації тощо (оператори ПЕОМ, табельники, секретарі, кур'єри та інші) [22, с. 65].

Всі процеси, пов'язані з господарською діяльністю, виконують працівники, які складають трудовий колектив даного підприємства або його персонал. До персоналу належать всі працівники, які мають відповідні професії та кваліфікацію для виконання процесів господарської діяльності, та входять до облікового складу (штатного складу) підприємства. Залежно від виконуваних функцій, працівники підприємства поділяються на категорії. Категорії персоналу встановлює чинний Державний класифікатор професій, згідно з яким персонал поділяється на керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників [11, с. 139].

До категорії професіоналів належать працівники, професійні завдання яких полягають у збільшенні наявного обсягу знань: розробці нових науково-прикладних концепцій теорій, методів розробки нових проектів, методик, технологій, програмних продуктів тощо. До таких працівників належать провідні фахівці головних інженерних, фінансових, економічних, комерційних і інших підрозділів підприємств, які виконують самостійні проекти та можуть керувати при цьому певною групою фахівців. Вони також повинні мати кваліфікацію на рівні вищої освіти (спеціаліст, магістр) [109, с. 140].

Розглянемо склад персоналу у табличній формі, який представлений в табл. 10. 2.

Таблиця 10.2

Склад персоналу

робітники	службовці	в тому числі			Промислово-виробничий персонал	Невиробничий персонал	В тому числі		ВСЬОГО
		керівники	фахівці	інші службовці			їдальня	медпункт	

Поділ персоналу на категорії може бути іншим, ніж представлений у табл.10.1. Категорії персоналу визначаються підприємством самостійно. Так, з

підвищенням автоматизації виробничих процесів зменшується частка витрат праці основного контингенту виробничих робітників і збільшується частка допоміжних робітників та інженерно-технічних працівників, не говорячи вже про гнучке інтегроване виробництво, де основні, допоміжні й обслуговуючі працівники залучені до єдиного виробничого процесу [22, с. 121].

Класифікацію персоналу підприємства можна відобразити у табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Класифікація персоналу підприємства

№	Ознака	Види
1	За характером участі в господарській діяльності [67]	Виробничий персонал - включає працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, заводууправління, складів, охорони – тобто всіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні.
		Невиробничий персонал – включає працівників структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не пов'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва.
2	По відношенню до виробництва [67]	Основні робітники – безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції.
		Допоміжні робітники – виконують функції обслуговування основного виробництва.
3	За статтю	Чоловіки
		Жінки
4	За характером виконуваних функцій	Робітники
		Службовці
		Керівники
		Фахівці
5	За віком	15-34 років
		35-49 років
		50-54 років
		55-59 років
6	За освітою	Неповна та базова вища
		Повна вища
7	За стажем роботи	До 1 року
		1-3 роки
		3-10 років
		Більше 10 років

Оцінювання персоналу передбачає порівнювання певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Оцінювання персоналу полягає у визначенні того, наскільки кожен працівник досягає очікуваних резу-

льтатів праці і відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань [67].

Результати оцінки працівників визначають його положення на виробництві та подальшу перспективу кар'єрного зростання або ротації. Для працівника це є важливим фактором щодо покращення своєї трудової діяльності. Основні цілі оцінки персоналу наведено на рис. 10.1 [67].



Рис. 10.1. Цілі оцінки персоналу

У науковому джерелі [11] автори виділяють такі методи оцінювання персоналу:

- 1) методи збирання інформації;
- 2) основні методи оцінювання персоналу;
- 3) комплексна оцінка персоналу на основі застосування системи балів;
- 4) оцінювання персоналу за досягненням поставлених цілей (оцінка за цілями);
- 5) соціально-психологічна оцінка керівників і професіоналів;
- 6) атестація керівників, професіоналів і фахівців.

Отже, розглянемо дані методи детальніше.

По-перше, методи збирання інформації.

Застосовують три основні групи методів збирання інформації: вивчення документів та інших письмових джерел, бесіди і опитування, спостереження.

Вивчення документів та інших письмових джерел завбачує вивчення даних про працівника, тобто вік, стаж роботи, освіченість тощо.

Бесіда – одержання усної інформації від самого працівника, а опитування – інформація про працівника (групу працівників) від інших осіб. Метод спостереження є також джерелом інформації, що використовується

під час ділових ігор, тренінгових занять, стажування працівника, виконання завдань [67, с. 190].

По-друге, основні методи оцінювання персоналу.

Дані методи поділяються на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні методи оцінювання: техніка довільного опису – найпростіша. До неї часто вдаються керівники, характеризуючи ефективність праці підлеглих. У такому описі, як правило, намагаються з'ясувати фактори, які спричинили результати їх праці, сильні і слабкі сторони, компетенції працівника. Структуризовані описи – характеризують ефективність праці за конкретними критеріями, що полегшує порівняння оцінюваних осіб. Техніка самооцінювання – полягає у самостійному заповненні оцінюваною особою аркушів, що містять запитання або твердження. Оцінювання за визначеними цілями – ґрунтується на переконанні, що оцінювання можна здійснювати у процесі спільного визначення цілей працівником і його безпосереднім керівником і подальшого аналізу досягнутих результатів праці (ступеня реалізації цілей). Техніка критичних випадків передбачає фіксацію безпосереднім керівником фактів, які свідчать про відхилення у поведінці підлеглих від нормативних значень. Такі відхилення можуть бути свідченням як досягнень, так і прорахунків працівника [11].

Суб'єктивні методи оцінювання: ранжування (класифікації) полягає в упорядкуванні суб'єктом оцінювання працівників від найкращого до найгіршого. Техніка попарного порівняння полягає у попарних порівняннях працівників (кожного з кожним) за певним критерієм [11].

Також виділяють комплексні техніки оцінювання персоналу. До них відносять аркуші оцінювання, “модель 360”, персональне портфоліо.

Аркуші оцінювання служать для отримання інформації про компетенції, поведінку і результати праці, яку потім оцінюють за допомогою відповідно побудованих шкал. Вони можуть також містити описові техніки, контрольні листи або кількісні дані про результати праці. Аркуш оцінювання разом із відповідними інструкціями розглядають як метод оцінювання [11].

Метод “360” – працівник оцінюється своїм керівником, колегами і підлеглими. Серед переваг методу: визначення потреби у навчанні працівника в

рамках тих компетенцій, які необхідно розвивати; можливість застосування з метою підбору проектної команди або для виявлення тих працівників, що можуть працювати над складними проектами, для формування кадрового резерву; з метою отримання різнобічної оцінки для кожного працівника; для виявлення інформації про характер взаємодії між підрозділами; моделювання критеріїв оцінки згідно вимог корпоративних стандартів [99].

Персональне портфоліо – віднесення індивіда за його особистісними якостями до певної групи працівників, сформованої за стандартизованими оцінками. Перевагою персонального портфоліо є концентрація у процесі оцінювання на двох основних критеріях, вибір яких має залежати від його цілей і можливостей врахування попередньої активності працівників і перспектив їх розвитку [6].

По-третє, комплексна оцінка персоналу на основі застосування системи балів.

Головна ідея цієї оцінки – кількісно виразити за допомогою балів найсуттєвіші характеристики як самого працівника, так і роботи, що її він виконує. Для характеристики працівника кількісній оцінці підлягають його професійно-кваліфікаційний рівень () і ділові якості (), що створюють необхідні передумови для виконання відповідних функціональних обов'язків [9, с. 304].

За ознаки, що характеризують роботу, у цій методиці взято складність роботи, функцій і конкретно досягнутий результат. Ці ознаки вповні взаємопов'язані. Так, оцінка поточних результатів роботи підтверджує оцінку ділових якостей. Корелюють між собою професійно-кваліфікаційний рівень працівника і складність його роботи. Проте для комплексної оцінки персоналу зазначені кількісні характеристики доцільно розглядати в сукупності, оскільки вони доповнюють одна одну [9, с. 304].

Принциповою відмінністю і одночасно перевагою методики, що розглядається, є можливість побудови неперервного ряду оцінок від робітника, який виконує найпростіші роботи, до директора [9, с. 304].

Коефіцієнт 0,5 введено у формулу для посилення значущості складності та результатів праці. Елементи комплексної оцінки мають різну міру постійності. Якщо професійно кваліфікаційний рівень, ділові якості та складність виконуваних функцій протягом достатньо тривалого часу змінюються мало, то оцінка результативності праці є найдинамічнішою і здійснюється щомісяця або щокварталу [11].

У джерелі [9, с. 308-313] автори також виділяють та описують особливості комплексної оцінки робітників, керівників і спеціалістів та оцінки ділових якостей;

- 1) оцінка складності функцій, що виконуються;
- 2) оцінка результатів праці;
- 3) оцінювання персоналу за досягненням поставлених цілей (оцінка за цілями).

Згаданий метод оцінювання є результативним, дієвим для службовців.

Оцінка за цілями включає такі етапи [9, с. 318 – 319]:

- 1) визначення кількох головних обов'язків (функцій) працівників;
- 2) конкретизація кожної з цих функцій у певних економічних показниках (прибуток, витрати, обсяг робіт, якість тощо);
- 3) установлення одиниць виміру (відсотки, грошові одиниці, дні тощо) і системи показників, які відображають результати діяльності (зростання прибутку, зниження витрат, скорочення термінів виконання робіт, зниження браку тощо);
- 4) установлення мінімальних і максимальних “стандартів виконання” для кожного показника;
- 5) співвідношення досягнутих результатів із прийнятими “стандартами виконання” (нижче за максимальне значення, на його рівні, нижче за мінімальне значення тощо) і визначення оцінного бала;
- 6) визначення середньої оцінки, що характеризує рівень досягнення поставлених цілей.

Соціально-психологічна оцінка керівників і професіоналів.

Необхідність такої оцінки зумовлена тим, що керівники і професіонали постійно працюють з персоналом своєї організації, контактують з працівниками суміжних організацій, органів місцевої виконавчої влади, інших організацій, що потребує від них не лише належного рівня кваліфікації досвіду та навичок, а й високих морально-психологічних якостей [11].

Соціально-психологічне оцінювання дає змогу визначити [11]:

- авторитетність керівника або професіонала в колективі;
- його вплив на соціально-психологічний клімат колективу;
- переваги і недоліки характеру.

По-четверте, атестація керівників, професіоналів і фахівців.

Атестація як метод оцінювання працівників полягає у комплексній оцінці діяльності працівників у період між черговими атестаціями [11].

Основні етапи атестації [11]:

1) підготовка до проведення атестації організовується адміністрацією підприємства за участю профспілки. Полягає в опрацюванні необхідних документів, призначенні атестаційних комісій (з провідних фахівців підприємства та представників профспілкового органу), організації роз'яснювальної роботи щодо цілей і порядку проведення атестації;

2) проведення атестації. На кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник готує характеристику із всебічною оцінкою: відповідність професійної підготовки та ділової кваліфікації вимогам до посади; ставлення до роботи та виконання посадових обов'язків; показники результатів роботи за минулий період; виконання рекомендацій попередньої атестації. Перед атестацією працівника необхідно попередньо ознайомити з усіма поданими на нього матеріалами. На засідання атестаційної комісії його запрошують разом з керівником відповідного підрозділу. Після детального ознайомлення з поданими матеріалами, бесіди з атестатом, виступу керівника підрозділу (за необхідності) комісія голосуванням визначає одну з трьох оцінок: 1) відповідає посаді; 2) відповідає посаді за умови виконання рекомендацій комісії з повторною атестацією через рік; 3) не відповідає посаді;

3) прийняття рішень за результатами атестації. Атестаційна комісія має право вносити пропозиції щодо підвищення посадових окладів, службового просування працівників, переведення в інші підрозділи з огляду на особисті якості та професійну підготовку, необхідності підвищення кваліфікації, зміни стилю і методів роботи тощо.

Загалом, у науковій літературі існує безліч методів оцінки персоналу, але практичне використання будь-якого з методів оцінювання на конкретному підприємстві, насамперед, вимагає адаптації.

В системі управління персоналом виділяють спеціальну функцію управління рухом персоналу. Існує два види руху персоналу:

механічний рух персоналу;

якісний рух персоналу.

Особливу увагу слід приділяти механічному руху персоналу.

Вартість звільнення або вартість плинності кадрів – це сумарні витрати і втрати, які несуть компанії в зв'язку з ротацією персоналу. Ці витрати можна розділити на два блоки:

прямі витрати (витрати на звільнення, на пошук і найм, на “входження” в посаду);

непрямі або неявні витрати (зниження продуктивності праці, зниження лояльності або втрата клієнтів, репутаційні ризики, втрата експертизи, недоотримання прибутку у відсутності співробітника).

1) неявні / приховані витрати:

після рішення про звільнення неякісне виконання обов'язків, що спричиняє втрату продуктивності;

виконання співробітниками, що залишилися, підвищеного обсягу роботи, доплата за суміщення;

витік інформації (наприклад, клієнтська база);

зниження лояльності клієнтів або їх втрата;

репутаційні ризики;

злодійство матеріальних засобів компанії (канцелярія, техніка, продукція компанії, грошові кошти);

трудові спори;

недоотримання прибутку у відсутності співробітника.

Дані витрати несуть до 85% річного окладу співробітника, який звільняється;

2) виплати при звільненні:

через неможливість звільнити за статтею або бажання розійтися по-доброму, працівнику, який звільняється виплачується 2-5 окладів.

Дані витрати несуть до 42% річного окладу співробітника, що звільняється;

3) витрати на пошук і підбір:

час на пошук;

час усіх учасників відбору на проведення співбесіди;

виплати рекрутингової агенції.

Дані витрати несуть до 38% річного окладу співробітника, який звільняється;

4) навчання нового співробітника:

оплата навчальних програм (в т.ч. витрати на внутрішні програми);
 оплата необхідних сертифікатів, допусків;
 час досвідчених співробітників на пояснення щодо виконання роботи і наставництво.

Дані витрати несуть до 13% річного окладу;

5) неповна віддача нового співробітника на період “втягнення” в працю:
 для рядових позицій протягом перших 4 тижнів ефективність працівника = 25%, далі – 50%, з 9-го по 12-ий тиждень – 75%,

для топ-менеджерів термін досягнення повної компетентності в залежності від масштабу управління - від 6 місяців до року.

Дані витрати несуть до 40% річного окладу.

На підприємстві варто удосконалити існуючу систему мотивації через соціальну політику підприємства.

Соціальна політика – локальний нормативний акт компанії, що визначає концепцію, стратегію і принципи прийняття рішень в процесах нематеріальної і матеріальної мотивації персоналу компанії. Соціальна політика містить сукупність систем, за допомогою яких забезпечується досягнення цілей і управління ризиками в даній функціональній області. Отже, соціальна політика є частиною мотиваційної політики і інструментом стимулювання розвитку підприємства [27].

Соціальна політика підприємства буває двох видів – колективна та індивідуальна.

колективна соціальна політика – дозволяє розвивати людський потенціал і підвищувати якість людського капіталу як основи економічного зростання.

індивідуальна соціальна політика – дозволяє систематизувати витрати компанії і впливає в цілому на формування корпоративної культури.

Насамперед у підприємстві менеджер з управління персоналом, повинен розробити положення про преміювання працівників та критерії, від яких залежить розмір премії.

Положення може в себе включати наступні пункти:

1) дане положення розроблене з метою підвищення зацікавленості трудового колективу в результатах його діяльності;

2) основним принципом преміювання є індивідуальний підхід до оцінки трудового внеску кожного працівника на підприємстві;

3) основою для нарахування премій згідно з цим положенням є оцінка робочого місця за відпрацьований місяць, яка фіксується у таблиці оцінки за відповідний місяць. Оцінка робочого місця підлеглих здійснюється їх керівниками за нижченаведеними критеріями кожного тижня та проставляється у таблиці оцінки. Оцінювання здійснюється на підставі власного судження особи, яка оцінює;

4) основою для нарахування премій згідно з цим положенням є оцінка якості виготовлення продукції;

5) преміювання за цим положенням проводиться за результатами кожного місяця.

б) надавати путівку на відпочинок найкращим 15 працівникам.

Критеріями до положення будуть:

виконавча дисципліна;

санітарний стан закріпленої території і робочого місця;

відповідальність за збереження майна підприємства;

якість роботи, яка виконується;

відношення до роботи.

Сучасні методи соціальної політики набули широкого розповсюдження у досвіді зарубіжних підприємств. Тепер ці ефективні методи досягнення конкретних результатів в житті та бізнесі починають завойовувати визнання й в Україні. Але внаслідок мінливості зовнішнього середовища підприємств існує потреба у впровадженні моделі єдиних комплексних вимог до професійного розвитку персоналу. Адже трудова ефективність персоналу є вирішальним фактором у формуванні кадрового резерву підприємства, конкурентоспроможності персоналу, продуктивності праці та суспільного виробництва взагалі.

Підвищення рівня навчання персоналу є суттєвою рушійною силою в розвитку і використанні трудового потенціалу суспільства, тому проблема впровадження методів розвитку персоналу потребує подальшого вивчення та дослідження.

Достатня забезпеченість працівниками, що мають потрібні знання і навички, доцільне їх використання, високий рівень продуктивності праці мають чималу важливість для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

11. РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ

Можна погодитися з думкою, що розвиток світової економічної думки пов'язаний з вивченням людських відносин і праці. Він зумовлений діалектикою поглядів на людську складову й людські відносини у виробничій діяльності, визначається дбайливим сприйняттям минулого, перенесенням з нього в сьогодення найкращих думок і досвіду. Тому при вивченні актуальних сьогодні проблем людського потенціалу персоналу доцільно знайти джерела ідей в працях відомих учених і визначити на їх основі можливості і особливості формування професійно-кваліфікаційного потенціалу персоналу виробничої організації в сучасних умовах господарювання.

Дослідження еволюції поглядів на працю людини пов'язують з творцем трудової теорії вартості А. Смітом. У праці “Багатства народів”, у розділі “Про заробітну плату та прибуток при різних застосуваннях праці й капіталу”, А. Сміт уперше розглядає людину з позицій капіталізації її праці: “Людина, яка завдяки витратам великої праці й тривалого часу вивчила яку-небудь з тих професій, що потребують надзвичайної спритності й майстерності, може бути порівняна з такою ж дорогою машиною. Слід очікувати, що праця, якій вона навчається, відшкодує їй понад звичайну заробітну плату за просту працю всі витрати на навчання, але з прибутком на капітал, не меншим ніж сума витрат” [76].

А. Сміт вважав, що основний капітал складається не тільки із засобів праці, але й з корисних здібностей усіх мешканців або членів суспільства. Набуття цих здібностей, зважаючи також на вартість утримання їх власника протягом виховання, навчання або учнівства, завжди потребує певних витрат, які являють собою основний капітал, що немовби реалізується в його особистості. Ці здібності, будучи частиною стану такої особи, разом з тим стають частиною багатства всього суспільства, до якого вона належить.

А. Сміт уперше цілком обґрунтовано визначав людину на виробництві як носія капіталу, тобто розглядав кожну людину з точки зору власника рівних прав бути багатим і одночасно як носія вартості. Творці трудової теорії вартості – А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, – послідовно розвиваючи її концептуальні положення, вводили до наукового обігу не тільки основне поняття

“людини економічної”, а й трансформували його у поняття “людини трудящої”, що суттєво наближує його до сучасної категорії людської праці.

Роль і функції персоналу розвиваються під впливом розвитку моделей людського суспільства, змінюють актуальні предмети виробництва. Науково-технічна революція та зростання доходів населення в постіндустріальному суспільстві сприяли переходу від виробництва товарів, характерного для індустріального суспільства, до виробництва послуг. Цей перехід зробив найбільш цінними економічними ресурсами професіоналізм, здатність до навчання і креативність людини. У новій постіндустріальній фазі розвитку суспільства головними ресурсами економіки стали інформація і знання, а найбільш затребуваними - працівники, що володіють знаннями та вміннями у сфері обробки інформації. Основним соціально-економічним ресурсом і метою формується когнітивного суспільства є не знання працівника, а його здатність до пізнання, вміння отримувати актуальні знання з різних джерел і практично їх використовувати. Когнітивний (пізнавальний) потенціал людини гарантує йому пристосування до мінливих умов навколишнього середовища.

Сьогодні економіка вимагає прискореного розвитку виробничо-освітнього праці в інформаційних середовищах. Тому має сенс звернути увагу на рекомендації народжуваної науки – когноміки. Її мета – формування бажання людини, по-перше, зосереджувати сили і ресурси на задоволення інстинкту пізнання, закладеного в його природі, по-друге, максимально використовувати отримані знання в житті.

Вітчизняний бізнес змушений функціонувати в надскладному середовищі, що комбінує ознаки всіх моделей суспільства. Зростає необхідність освоєння працівниками системи менеджменту підприємства, освоєння технологій подолання критичних точок управління персоналом.

Головним ресурсом, розвиток якого забезпечує вирішення цієї проблеми, є висококваліфіковані працівники, що володіють унікальними знаннями та здібностями, вміють і бажають практично їх використовувати.

Останнім часом не тільки вчені, які займаються методологічними та методичними проблемами трудової активності людини, а й автори підручників з менеджменту, теорії організаційної поведінки, управління персоналом (Р. Дафт, М. Армстронг, Ф. Лютенс, О. Виханский і багато інших) вводять у зміст розділи, глави і параграфи, присвячені принципово новим технологіям впоряд-

кування трудової активності грамотного персоналу, що володіє високим творчим потенціалом. Але побудова більш-менш логічної парадигми управління персоналом в умови формування когноміки не закінчилося.

Велику надію на вирішення актуальних проблем забезпечення організацій кваліфікованим персоналом наука і педагогічна практика покладають на освоєння компетентнісної парадигми освіти. Але думки вчених з приводу її конструктивності не збігаються і все ще не відрізняються переконливістю. Автори перших класичних публікацій з компетенцій (наприклад, Дж. Равен, Л. Спенсер, М. Спенсер) не обтяжували себе проблемами технологічних рекомендацій по їх практичному освоєнню. У сучасній літературі пропонується безліч варіантів опису еволюції освітніх парадигм, все частіше висловлюються думки про необхідність їх синтезу та визначення в ньому місця і ролі компетентнісної.

Важливим доповненням до аналізу думок учених є аналіз досить авторитетними фірмами та організаціями проблем забезпечення персоналом, які вони виявили в процесі дослідження практики.

Не можна не погодитися з тим, що освіта суттєво визначає ефективність інновацій - критичного ресурсу розвитку економіки. Фірма General Electric на основі аналізу інноваційного клімату організацій зробила висновок, що одним з бар'єрів на шляху його формування є неякісна освіта. Тільки 35% респондентів погодилися з тим, що школи і університети забезпечують рівень освіти, необхідний для формування інноваційних лідерів майбутнього. При цьому серед найбільш важливих факторів, що сприяють успіхам інновацій, 42% російських керівників виділяють наявність співробітників з більш високим рівнем технічної (практичної) підготовки, а 64% – співробітників, які вміють креативно мислити і знаходити нестандартні рішення. Цей резерв зафіксувала і транснаціональна аудиторська компанія Pricewaterhouse Coopers, що вивчила думки керівників найбільших компаній світу про тенденції в галузі управління персоналом. Через брак талантів кожен четвертий керівник в світі змушений відкладати стратегічні ініціативи або відмовлятися від можливостей розвитку бізнесу. У Росії ця проблема стоїть особливо гостро, тут 70% керівників вважають, що однією з найскладніших кадрових завдань є залучення і утримання менеджерів середньої ланки, що володіють високим потенціалом. Не заперечують вони наявності цієї проблеми і щодо кваліфікованого виробничого персоналу, а також молодих фахівців. Така ситуація змушує компанії змінювати стратегії управління персо-

налом. Найближчим часом цим прогнозують зайнятися 78% керівників у світі і 69% в Росії. За даними дослідження, 55% компаній вважають, що в 2012 році конкуренція в пошуку висококваліфікованих співробітників зросте.

Однак не тільки залучення в компанію ключових співробітників, але і подальше їх утримання всередині організації починає турбувати роботодавців. Вивчаючи цю проблему, транснаціональна аудиторська компанія Pricewaterhouse Coopers представила результати щорічного опитування керівників найбільших компаній світу. Пошук і утримання потрібних фахівців залишаються їх основним завданням. Тільки 30% керівників по всьому світу і 35% в Росії впевнені в тому, що зуміють залучити необхідні для реалізації стратегії своєї компанії людські ресурси, а відповідно 43% і 46% вважають, що забезпечувати їх галузі необхідним персоналом стало складніше.

Про зміну переваг роботодавців свідчить ранжування ними найбільш бажаних характеристик можливих співробітників, яких вони шукають на ринку праці. За результатами опитування порталу Career.ru на перше місце (85% опитованих) респонденти поставили такі особисті якості працівника, як відповідальність, комунікабельність, ініціативність, самостійність, старанність. Актуальними залишаються навички роботи на комп'ютері (49%); прикладні знання, наявність досвіду (42%); широкий кругозір, наявність знань в різних областях (39%). Хоча досить високо цінують роботодавці також і глибокі теоретичні знання у своїй області претендентів (37%), а також знання спеціалізованих програм по професії (32%). Червоний диплом та наявність рекомендацій, як умова надання робочого місця, отримали лише 6% голосів роботодавців. Їх увагу привертають сьогодні соціально-психологічні, поведінкові характеристики персоналу і наявність практичного досвіду. Ці дані переконливо свідчать на користь актуалізації компетентнісної парадигми освіти.

Компанією Pricewaterhouse Coopers отримана цікава відповідь на питання, чи можна очікувати на ринку праці власників бажаних якостей і які незвичайні проблеми з'являться з їх залученням. Її дослідження підтвердили появу і зростання на ринку праці мілленіалів – представників тих, хто народився в період з 1980 по 2000 роки. Опитування понад 4000 молодих фахівців в більш ніж 70-ти країнах світу показало, що вони через кілька років будуть складати більшу половину зайнятого населення, і ця тенденція значно змінить цінності праці. Мілленіали вважають найбільш важливою життєвою цінністю баланс між

роботою і сім'єю (95% респондентів); 22% опитаних вважають робоче місце привабливим, якщо роботодавці забезпечують професійний ріст, можливість вчитися; 19% респондентів вважають важливою характеристикою трудового процесу вільний робочий графік. Цінність грошових винагород (включаючи зарплату) визнали 14% респондентів. У зв'язку з цим фахівці PwC попереджають роботодавців про те, що з поліпшенням умов праці розпочнеться інтенсивна текучка кадрів.

Оскільки багато керівників висловили свою тривогу щодо залучення на роботу висококваліфікованих менеджерів середньої ланки, представляє інтерес узагальнення стану ринку праці саме цього персоналу, виконане HeadHunter. Молоді фахівці нового покоління вважають важливим джерелом, яким вони можуть скористатися для виконання функцій керівника, свою здатність оперативно реагувати на зміну ситуації. Забезпечують резервами цієї здатності, на їхню думку, є вміння емоційно розташувати співрозмовника, провести переговори з вигодою для себе. Споживачі ж послуг мілленіалов-керівників за даними опитування HeadHunter вважають найбільш значними їх перевагами велику працездатність, активність і гнучкість в роботі, забезпечується прекрасної орієнтацією в світі високих технологій. Брак досвіду молодих менеджерів втричі компенсується їх ентузіазмом, здатністю пристосовуватися до постійно мінливого законодавству і технологій.

Насичення робочих місць інтелектуальними співробітниками вимагає істотних змін інструментів впорядкування їх трудової активності. Ділове партнерство і коучинг зараз затребувані як ніколи. IBM Global CEO Study зацікавили технології та наслідки переходу від командного управління до співпраці. Дослідження показало, що процесі цього переходу більшість керівників змінюють характер взаємодії з підлеглими, додаючи у відносини з ними значну частку відкритості, прозорості, залучаючи співробітників в управління через проектні команди. Переваги цієї стрімко розвивається тенденції очевидні.

Згідно з результатами дослідження компанії, що перевершують конкурентів, на 30% частіше називають ключовим фактором, що впливає на економічний успіх, відкритість. Вона характеризується більш широким використанням в менеджменті соціальних інструментів забезпечення співробітництва та інновацій. Крім того лідируючі в управлінні персоналом організації використовують методи, що розкривають потенціал колективних знань і неформальних

мереж всередині організації з тим, щоб нові ідеї та рішення сприяли зростанню продуктивності та прибутковості. Ця тенденція спричиняє серйозні наслідки не тільки для самих керівників, а й для їхніх компаній в цілому, менеджерів, рядових співробітників, для університетів і бізнес-шкіл, а також для постачальників інформаційних технологій. Багато керівників вважають ці технології потужним інструментом перетворення організаційних структур. Понад половини опитаних (53%) планують використовувати їх для розвитку партнерства з зовнішніми організаціями, а 52% респондентів вже зайняті розвитком співпраці всередині своєї організації. Ключовими факторами успіху персоналу в умовах більш складної і взаємозалежної бізнес-середовища більшість керівників назвали такі соціальні навички, як уміння взаємодіяти (75% респондентів), спілкуватися (67%), проявляти творчий підхід і гнучкість (61%).

Тенденція розширення співпраці, кооперації поширюється зараз також на відносини з діловими партнерами. Якщо в 2008 році трохи більше половини опитаних планували розширювати партнерські відносини, то сьогодні вже понад дві третини респондентів мають намір дотримуватися цієї стратегії.

Соціалізація відносин з партнерами вимагає певних знань і умінь. Дослідження відомою фірмою MCKINSEY Впливи соціальних технологій на показники вартості та продуктивності показали, що 70% компаній в тій чи іншій мірі вже застосовують їх, але дуже небагатьом вдається хоч якось наблизитися до використання всіх закладених в них переваг. У той же час за оцінками MGI, таке використання може підвищити на 20-25% продуктивність висококваліфікованих працівників, в тому числі менеджерів і фахівців, що взаємодіють з клієнтами. Стримує зростання ефективності соціальних технологій неготовність компаній змінювати корпоративну культуру та організаційну структуру. Щоб витягти всю можливу економічну вигоду із соціальних технологій, компанії повинні розвивати відкритий обмін інформацією і формувати внутрішній клімат довіри, ділового партнерства і співробітництва.

Враховуючи підвищення попиту на моделі організації, що навчається, в контексті єдності виробничо-освітнього процесу та його місця в економіці, вища школа повинна дати студентам уявлення про такі моделі синтезу пізнання і практичної дії як культурадигма [31]. Орієнтація на її рекомендації сприяє створенню такої програми розвитку освітніх процесів організації, яка не буде відкинута її персоналом.

Складні економічні умови в країні, недостатнє фінансування освіти не дозволяють реалізувати все ще потужний вітчизняний інтелектуальний потенціал та ефективно його трансформувати в роботу підприємства. Для подолання негативного впливу непередбачуваних змін зовнішнього середовища, керівникам вітчизняних підприємств необхідно посилити увагу до освітніх процесів у межах власних організацій. Певним бар'єром для організації на належному рівні освітніх процесів підприємств є їх традиційна організація та технологія. Прискорено зростає актуальність реорганізації існуючої системи освіти та формування нових інструментів і механізмів розвитку професійної компетентності персоналу. Існують і інші причини, які посилюють нагальність вирішення проблеми розвитку професійної компетентності працівників підприємств. Серед них на першочергову увагу заслуговують такі: посилення вимог ринку праці не стільки до професіоналізму і кваліфікації претендента на робоче місце, скільки до його здатності змінювати професії і підвищувати кваліфікацію через постійну освіту; нездатність керівників підприємств вчасно визначати обсяг і структуру необхідних знань працівників для вирішення своїх поточних і майбутніх проблем; ризик інвестування розвитку освіченості працівників, пов'язаний з можливістю їх переходу до конкурентів; зростаючі витрати на навчання персоналу і відсутність обґрунтування їх структури; існування знань у неявній формі, які втрачаються зі звільненням працівника; поява синдрому професійного вигорання у персоналу через підвищення психологічного навантаження у зв'язку з непередбачуваними ситуаціями на робочих місцях; відсутність ефективного механізму мотивації персоналу і керівників до навчання.

Основна маса наукових розробок у сфері освітніх процесів організації зосереджена більше на тактичних проблемах: фінансування, оцінка освітньої сфери, управління підготовкою та перепідготовкою працівників тощо. Що стосується професійної компетентності, то перед вченими, які її досліджують, постала проблема обґрунтування науково-методичних рекомендацій щодо збагачення функцій управлінського персоналу та розвитку його освітньо-фахового потенціалу.

Як стає зрозумілим з вище наведеного тексту, у міру освоєння когнітивної економіки зростає актуальність проблеми залучення організаціями кваліфікованих кадрів. Вищій школі для забезпечення відповідності випускників вимогам ринку, необхідний не перехід до компетентнісної парадигми підготовки

студентів, а вмiле доповнення стандартної знаннєвої парадигми її положеннями. Дослідження ринку праці показують необхідність підвищення питомої ваги в навчальних планах дисциплін гуманітарного циклу, розвиток у студентів здатності оперативно виконувати наукові дослідження і орієнтуватися на культурадiгму як методологічну основу мінімізації опору колективу впровадженню інновацій в роботу. Роботодавці для залучення та утримання талановитих молодих працівників повинні звернути увагу на освоєння соціально-психологічних та освітньо-виховних інструментів впливу на трудову поведінку персоналу. Тим, хто хоче мати надійний базис в життє, необхідно орієнтуватися на перманентне освіту і придбання навичок вчитися самостійно. Тому вирішення проблеми забезпечення організацій висококваліфікованим персоналом набуває надзвичайної актуальності, а особливої уваги потребують питання діагностики людського потенціалу працівників підприємства і розробки планів його необхідного і достатнього розвитку.

Відсутність наукової парадигми дослідження людського потенціалу персоналу виробничої організації вимагає уважного ставлення до створення його теоретичної основи на рівні феноменологічного етапу. В цьому випадку рекомендується звернути увагу на образ світу, уточнення змісту та сутності понять і категорій, якими доцільно користуватися при аналізі предмету дослідження, принципів і методів його реалізації. Проблема впливу характеристик якостей людини на продуктивність праці є традиційною для економічної науки. Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах зазвичай використовуються поняття “робоча сила”, “трудові ресурси”, “персонал”, “кадри”, “людський капітал” та ін. Крім того, кожне з цих понять неоднопараметричне. Пропонуємо свою картину світу і систему когнітивних схем для дослідження участі людини в економічних процесах на рис. 11.1.

Під впливом інтелектуалізації та інформатизації середовища вивчення людських ресурсів, які дозволяють вирішувати нові проблеми, доцільно виконувати в послідовності: Людина ⇒ Індивід ⇒ Особистість ⇒ Трудовий ресурс ⇒ Робоча сила ⇒ Людський капітал ⇒ Трудовий потенціал ⇒ Потенціал творчої людини ⇒ Інтелектуальний капіталіст. В процесі еволюції середовища і можливостей людини в модель додаються нові якості. Наприклад, у людини (витривалість, стан здоров'я, працездатність), у індивіда до цих характеристик додаються: моральні орієнтири, рівень соціальної зрілості, соціальні норми.

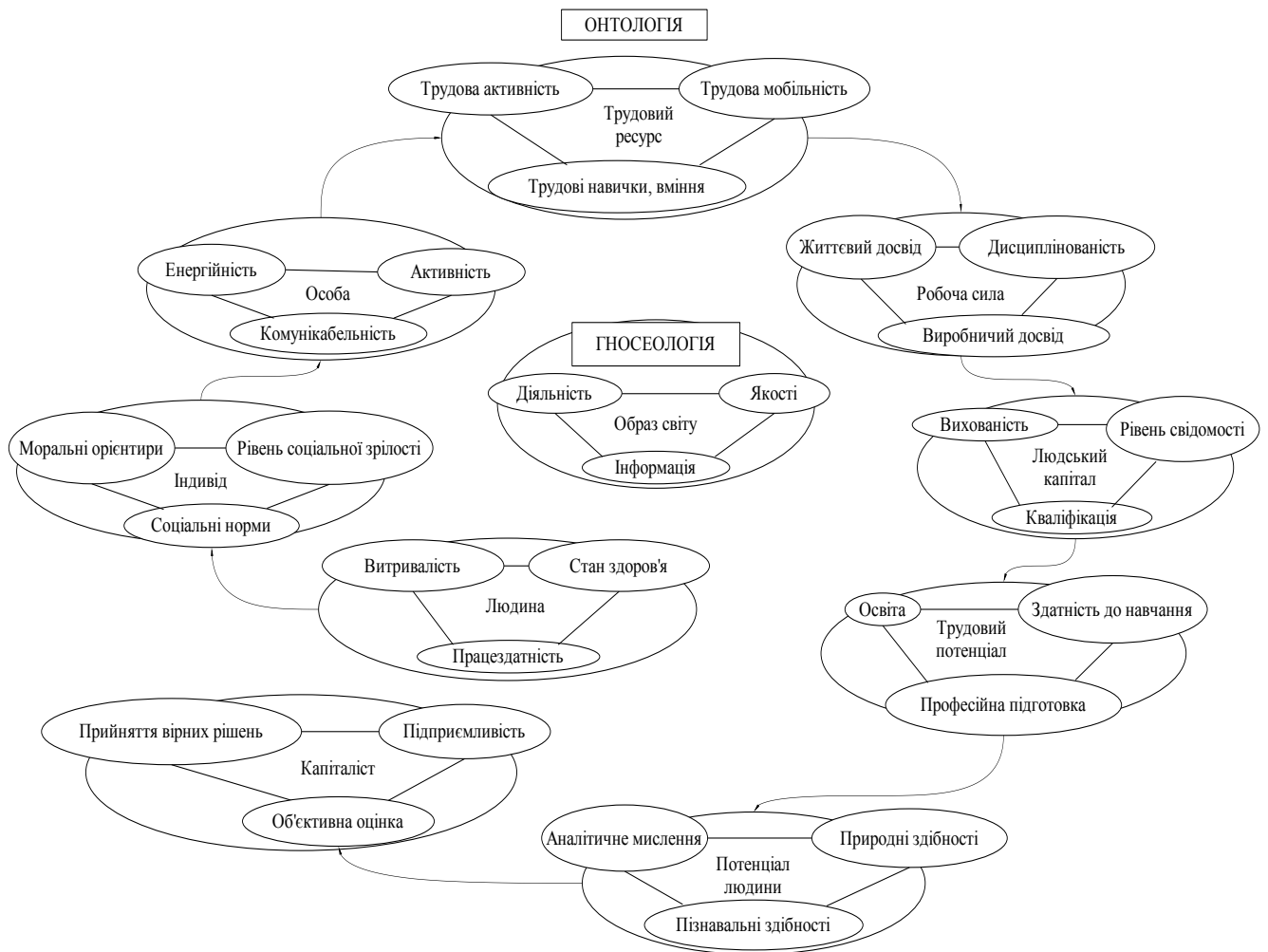


Рис. 11.1. Образ світу і система когнітивних схем для дослідження участі людини у економічних процесах

Аналізуючи концептуальні положення у розвитку світової економічної думки, можна зробити висновок, що “людський потенціал” – соціально-економічна категорія, похідна від таких категорій, як “робоча сила”, “трудові ресурси”, “людські ресурси”, “трудовий потенціал”.

Під робочою силою прийнято розуміти здатність людини до праці, тобто сукупність його фізичних та інтелектуальних даних, які можуть бути застосовані у виробництві. Практично робоча сила характеризується, як правило, показниками здоров'я, освіти та професіоналізму. Людський капітал розглядається як сукупність якостей, які визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства і суспільства. Такими якостями зазвичай вважають здоров'я, природні здібності, освіта і професіоналізм [33].

Б. Генкін оригінально подає ієрархію понять. Спочатку це робоча сила як здатність до праці на ринку, потім людський капітал як сукупність якостей, що визначають продуктивність і дохід. Потім трудовий потенціал як якісний і кількісний ресурс трудової діяльності і, нарешті, загальний потенціал людини, що включає трудовий, творчий, фізичний та інтелектуальний потенціал. При цьому на формування перерахованих складових потенціалу людини впливають природні здібності, навчання, виховання і життєвий досвід [33].

Слід зауважити, що важливим ресурсом інтелектуального капіталіста, який закінчує ланцюг моделей людини є його людський потенціал. Тому саме уточненню його сутності та змісту надаємо більше уваги. Аналіз літератури показав, що багато вчених вивчали поняття трудовий потенціал, але однозначного його тлумачення, як і поняття людський потенціал досі не існує.

Найбільш наближеним для змісту поняття людський потенціал, основою для його уточнення на цьому рівні можна вважати варіант, запропонований А. Данилюком. Його оригінальність полягає у врахуванні того факту, що на сучасному етапі розвитку економіки головним її ресурсом стають саме людина та її інтелект. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу і інноваційному мисленню робітників, підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію. Що стосується структури людського потенціалу організації, то він являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. Отже, результати узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення поняття “людський потенціал підприємства” дозволяють зробити висновок, що його слід розглядати як такі трудові можливості персоналу, що можуть бути реалізовані і приведені до дії в умовах певного рівня виробничих потужностей підприємства. Людський потенціал підприємства є синтезом інтелектуальних, психофізіологічних та особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі праці і використовуються або можуть бути використані суб’єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, людський потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний, психофізіологічний, соціальний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь

цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових людського потенціалу організації (табл. 11.1).

Таблиця 11.1

Складові людського потенціалу працівника
(на основі опрацювання джерел [33, 34])

Складові трудового потенціалу	
Кадрова складова	Містить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).
Професійна структура	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій.
Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.
Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі “трудова потенціал організації – трудова потенціал працівника – робоче місце” закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень.
Психофізіологічна складова	Визначається здатністю і схильністю людини, станом її здоров'я, працездатністю, витривалістю, типом нервової системи.
Соціальна складова	Визначається рівнем цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісних орієнтацій, інтересами, потребами і запитам в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Розмежування окремих елементів потенціалу працівника має важливий практичний зміст. Результативність праці робітників залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм керування кожним з яких істотно різниться. Вихідною структурно-формуючою одиницею аналізу людського потенціалу є людський потенціал працівника (індивідуальний потенціал), що утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів.

Людський потенціал працівника є змінною величиною, він безупинно змінюється. Працездатність людини й акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов

праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т. п. Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Багато вчених наголошують на тому, що перелік характеристик, які використовуються в літературі для визначення можливостей ефективної праці, не повною мірою відповідає реаліям сучасної економіки. На думку відомих учених його компоненти повинні характеризувати психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; здатності до генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт; пропозиція на ринку праці [33].

Надалі пропонується використовувати в дослідженнях резервів інтелектуалізації капіталу підприємства за рахунок активізації трудової поведінки працівника таке визначення людського потенціалу (ЛП) працівника: особливий комплекс запасів професійних знань, умінь, компетентності суб'єкта, який офіційно займається певним видом діяльності, має делеговані йому компетенції, для успішного виконання яких готовий використовувати свої здібності з метою задоволення власних потреб і потреб організації, що надала йому робоче місце.

ЛП людини можна сприймати як індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітні, кваліфікаційні та інші можливості, які використовуються чи можуть бути використаними для трудової діяльності. При цьому, якщо ЛП використовується – це вже людський капітал, а не пасивний ЛП. Важливо щоб людина примножувала, перетворювала в конкурентний товар, поліпшувала свій потенціал.

ЛП – складна система взаємозв'язаних частин, якими характеризується особа. Вона формується освітою і практикою. При цьому, важливо, щоб людина отримувала теоретичні знання і відразу використовувала (застосовувала) їх на практиці, удосконалюючи себе і свою працю, забезпечуючи надійність збереження свого робочого місця. Висококваліфіковані фахівці повинні володіти розвченими знаннями, вміннями і водночас здібностями використовувати їх практично в певній області життєдіяльності. Смілива і наполеглива заповзятливість

підприємливої людини за короткий час принесе свої результати за рахунок швидких рішень, спритних вигадок, а інколи й відчайдушності. Така людина у багатьох випадках наполегливо домагається свого, навіть при досить несприятливих умовах. А. Маршалл вказував, що найбільшу цінність для комерційних справ має неспеціалізована, нестандартна робоча сила підприємливої людини, оскільки в переважній більшості галузей технічні знання й навички з кожним днем втрачають свою значущість в порівнянні з такими особистими якостями, що не піддаються спеціалізації, як здатність ухвалювати правильні рішення, оперативність, спритність, обережність і наполегливість у здійсненні мети [57].

Оцінка та розвиток економічної категорії “людський потенціал” повинні базуватися на системі певних принципів. В роботі А. Нечепуренка обґрунтована система принципів, для дослідження, оцінки і управління розвитком соціального капіталу виробничої організації. Аналіз її змісту дозволяє зробити висновок, що вона повністю відповідає поняттю ЛП. Перелік вказаних принципів наведений у табл. 11.2.

Таблиця 11.2

Система принципів дослідження, оцінки і управління розвитком ЛП

Принцип	Сфера використання		
	дослідження	оцінки	управління розвитком
стандартизація оцінок			
динамічності			
плановості			
дієвості			
цілеспрямованості			
наукової обґрунтованості			
практичності			
системного підходу			
поєднання логіки та інтуїції			
міждисциплінарності			
визначення і зняття протиріч між потребами працівників та організації			
безперервності розвитку			
оцінювання ЛП як нематеріальної категорії			
необхідність еталонів для оцінки розвитку ЛП			

Використання цих принципів дає змогу забезпечити теоретичне підґрунтя для управління розвитком людського потенціалом та зняти протиріччя між потребами працівників та організації.

Кожний керівник колективу бажає знати, чи є віддача від співробітника максимально можливою і наскільки він реалізує свої здібності, чи доцільно вкладати в його розвиток і як це відіб'ється на розвитку підприємства.

Проблемним в зв'язку з цим стає питання управління розвитком людського потенціалу і ефективності його використання. Прямих і прозорих інструментів для відповіді на ці питання не існує, оскільки людський фактор характеризується наступними особливостями: він суб'єктивний, важко передбачуваний, погано піддається формалізації, непрозорий, багатообразний в своїх потребах, непостійний в своїх проявах і неповторюваний на кожному ієрархічному рівні [7].

Не дивлячись на складність поставленого завдання, її рішення можна розбити на два основні етапи: вимір і аналіз людського потенціалу; управління розвитком людського потенціалу і підвищення ефективності його використання. Змінюється парадигма відносин між працівником і компанією: все частіше людина обирає відповідну йому організацію, а не навпаки. Як наслідок підприємства починають конкурувати між собою в першу чергу не за долю на ринку, а за співробітників, чий потенціал, на сам перед професійно-кваліфікаційний, забезпечить їм успіх у майбутньому. Професійні і особові компетенції співробітників визначають сьогодні запас міцності для функціонування компанії [7].

С. Каверін вказує на те, що саме “вільна” людина здатна максимально реалізувати свій потенціал в роботі, забезпечуючи тим самим досягнення головної мети керівника підприємства – отримання максимальної віддачі від кожного співробітника.

Одночасно з цим “вільна” людина здатна отримувати максимальне задоволення від роботи, оскільки в процес його діяльності включені такі компоненти як ініціатива, відповідальність, лідерство, володіння інформацією, самостійне ухвалення рішень. Прояв цих компонентів, а також здібностей людини повною мірою можливо при високій лояльності і прихильності його компанії [7].

Система факторів, що впливають на рівень людського потенціалу персоналу представлена на рис. 11.2.

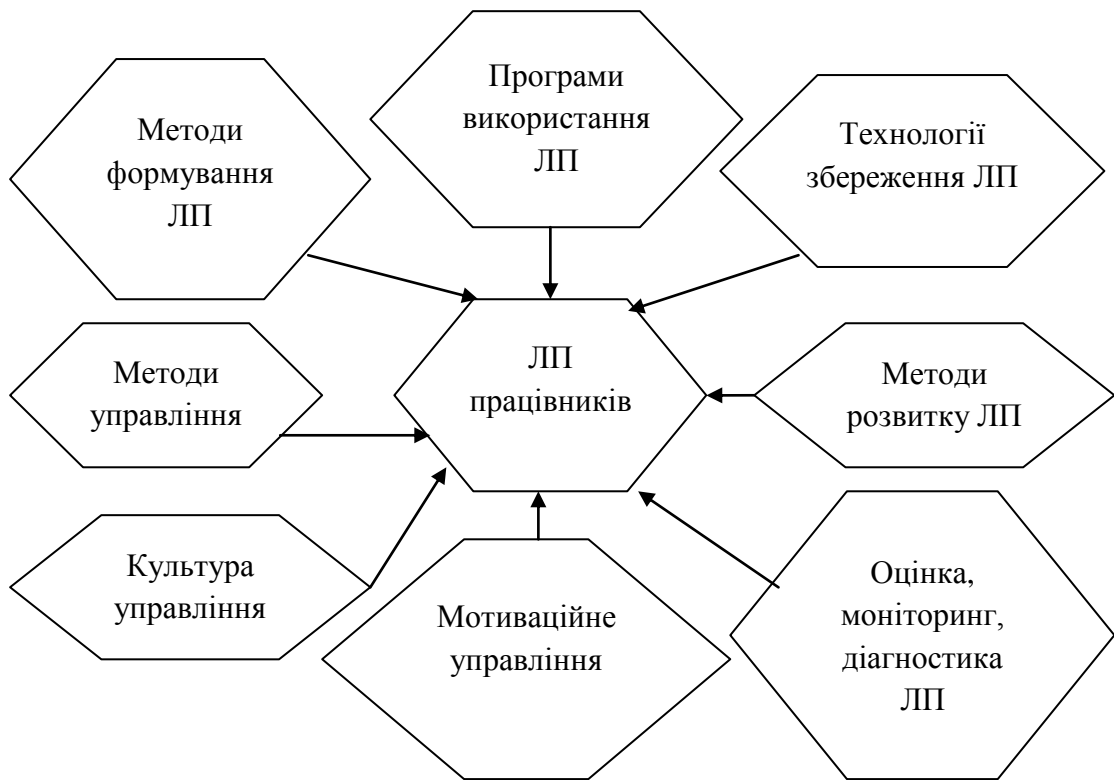


Рис. 11.2. Система факторів, що впливають на рівень людського потенціалу персоналу

На розвиток людського потенціалу впливають як генетичний чинник, індивідуальні особливості людини, такі як працелюбність, наявність мети і життєвих цінностей, так і ті здібності, які людина розвиває протягом свого життя і трудової діяльності.

Загалом можна виокремити різні аспекти специфічності людського потенціалу:

специфічність, пов'язана з певними неповторними природними задатками, здатностями, що не відтворюються масово;

специфічність, пов'язана з освітою, виробничим досвідом, цеховим характером отриманих навичок, активним спілкуванням із закордонними професіоналами;

специфічність, зумовлена місцем проживання працівника;

специфічність людського капіталу в часі. Знання та навички фахівця іноді є необхідними лише у певний момент часу. Це обмежує інтерес потенційних інвесторів в отриманні відповідних знань і обумовлює обмеженість кількості фахівців відповідного профілю;

специфічність, обумовлена роботою фахівця під певним брендом.

Для формування механізму впорядкування трудової поведінки висококваліфікованого працівника доцільно проаналізувати інструменти його мотивації та стимулювання. Групи методів управління, котрі мотивують працівника до розвитку ЛП, представлені в табл. 11.3.

Таблиця 11.3

Класифікація складових груп методів управління людським потенціалом працівника (на основі узагальнення джерел [34; 107])

Групи методів управління ЛП працівника	Класифікація внутрішніх мотивів працівника до розвитку ЛП	Класифікація методів, які використовують керівники для мотивації підлеглих до розвитку ЛП
1. Організаційні (внутрішньо адміністративні)	персональні цілі; норми; цінності; потреби; думки (про себе, про інших, про навколишнє середовище, а також що вважають про мене інші)	місія, ідеологія організації, принципи її діяльності; внутрішні нормативні документи; корпоративні стандарти поведінки; система корпоративних заходів; організація процесу праці та відпочинку; селекція кадрів; навчання
2. Економічні	зарплата, премії; надійність робочого місця; можливість самореалізації	система мотивації праці; страхування співробітників; соціальна відповідальність; розподіл прибутків; відкритість ведення бізнесу
3. Соціально-психологічні	соціально-психологічний комфорт на роботі; моральна обстановка; згуртованість; довіра; справедливість	стиль управління; соціально-психологічний клімат; розвиток колективу; згуртованість/конфліктність; соціальна мотивація; соціально-психологічні особливості персоналу
4. Освітньо-виховні	професійний і соціальний статус; світогляд; ціннісні орієнтації; внутрішні потреби та інтереси; система відносин з соціумом.	особливості організації; соціальна і культурна приналежність; культурна традиція, організовані виховні впливи на людину зі сторони окремих людей, груп, об'єднань і всієї організації.

Використання в управлінні розвитком ЛП економічних методів можливе лише в тісному поєднанні й взаємозв'язку із соціально-психологічними методами. Соціально-психологічні методи є сукупністю способів впливу на духовні потреби й інтереси людей. Вони засновані на міжособистісних взаєминах, потребі у самоповазі, особистих досягненнях, повазі з боку оточуючих, на визнанні, реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості. Дія цих важелів спрямована на створення умов кожному працівникові підприємства, за яких він міг би якомога повніше розкрити свої індивідуальні здібності. На нашу думку, методи управління розвитком ЛП працівника в умовах сьогодення можуть ефективно реалізуватись лише у повній узгодженості, взаємодії та поєднанні інструментів мотивації та стимулювання. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від грамотного, висококваліфікованого та ефективного розвитку ЛП працівників. Наведені нами важелі, мають складатися керівництвом організації в конкретну систему управління корпоративною культурою, головною метою якої є формування в кожного окремого працівника зацікавленості у досягненні організацією поставлених цілей, завдяки розвитку свого ЛП. ЛП характеризується мінливістю, що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища і внутрішньої структури підприємства, системою управління ЛП та особистісним розумінням працівника необхідності розвиватися.

ВИСНОВКИ

Науково-дослідна робота спрямована на виявлення новітніх трендів соціальної політики в Україні в контексті людського розвитку як на мікро-, так і на мезо- і макрорівнях. З метою удосконалення наукових засад та розробки практичних рекомендацій щодо формування та розвитку соціальної політики вітчизняних суб'єктів соціально-трудових відносин здійснено наукове дослідження, в процесі якого отримано такі наукові результати:

1. Уточнено на засадах вітчизняного і зарубіжного досвіду науково-теоретичні засади рекрутингу персоналу за рахунок: виділення та узагальнення функцій рекрутингу персоналу; уточнення визначення рекрутингу персоналу; обґрунтування ролі соціального рекрутингу в забезпеченні людського розвитку.

2. Обґрунтовано напрями розвитку соціальної сфери в Україні за такими її складовими, як види діяльності (із забезпечення ефективної зайнятості населення; з формування доходів членів суспільства та рівня їх доброботу; із соціального забезпечення і захисту громадян) та галузі соціальної інфраструктури (освіта; охорона здоров'я; житлово-комунальне господарство; торгівля і громадське харчування; екологічний захист населення; культура та мистецтво).

3. Обґрунтовано роль міжнародних соціальних неурядових організацій в забезпеченні людського розвитку та розглянуто їх діяльність, проблеми та перспективи функціонування в соціальній сфері.

4. Удосконалено науково-методичне забезпечення соціального проектування як сучасної технології соціальної політики за рахунок уточнення змісту соціального проектування, обґрунтування еволюційного підходу до соціального проектування та стадій роботи проектної групи над соціальними проектами.

5. Обґрунтовано теоретичні засади врахування методів розробки норм витрат праці при удосконаленні соціальної політики підприємства шляхом уточнення послідовності встановлення технічно обґрунтованих норм часу та факторів впливу оптимізації норм витрат праці при постановці завдань розрахунку оптимальних норм обслуговування і чисельності.

6. Дістали подальшого розвитку теоретичні засади розвитку соціальної політики на мікрорівні за рахунок уточнення змісту соціальної політики та факторів, що її визначають на підприємстві.

7. Систематизовано існуючі та новітні складові системи соціального захисту населення з виділенням у складі існуючих складових підсистем соціальної допомоги та соціального страхування, а у складі новітніх – підсистеми соціальної справедливості.

8. Дістали подальшого розвитку: систематизація наслідків впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країн-донорів та країн-реципієнтів; визначення факторів формування світового ринку праці на засадах трудової міграції (як на мікро, так і на макрорівні) при значному зростанні добробуту держави, домогосподарства, індивіда.

9. Удосконалено підхід до оцінювання людського розвитку, особливість якого полягає в інтегральному оцінюванні людського розвитку за напрямками: довголіття, освіта, економічний добробут, екологічний добробут та додатково запропонованого напрямку “розвиток інформаційно-комунікаційних технологій” результатом реалізації якого є встановлення об’єктивного рівня людського розвитку регіону враховуючи швидкість поширення інформаційних технологій.

10. Уточнено науково-теоретичні засади формування якісного складу персоналу як інструмента соціального розвитку підприємства за рахунок уточнення принципів формування штаного складу на підприємстві та розробки методичного забезпечення його оцінювання.

11. Дістали подальшого розвитку принципи, фактори та методи управління людським потенціалом персоналу за рахунок узагальнення та систематизації існуючих підходів до їх класифікації, що дозволило удосконалити процес управління людським потенціалом персоналу на вітчизняних підприємствах.

Одержані наукові результати сприяють формуванню дієвої ефективної соціальної політики в Україні в контексті людського розвитку на національному, галузевому, регіональному та мікроекономічному рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексеева Л. В. Нормирование труда / Л. В. Алексеева – Москва : Экономика, 1995. – 182 с.
2. Алексеева Т. І. Міжнародні організації : навч. посіб. / Т. І. Алексеева; Харківський національний економічний ун-т. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 200 с.
3. Антонюк Г. И. Социальное проектирование / Г. И. Антонюк. – Минск : Наука и техника, 1978. – 127 с.
4. Безпалько О. В. Соціальне проектування : навч. посіб. / О. В. Безпалько. – Київ : Знання, 2010. – 127 с.
5. Безтелесна Л. Н. Ефективність управління соціальними ризиками найманих працівників / Л. Н. Безтелесна, С. В. Мартинюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – С. 17 – 24.
6. Беляев В. Якою має бути норма праці в умовах ринку / В. Беляев // Людина і праця. – 2008. – №8 – С. 99-104.
7. Бистров А. Персонал як фактор інноваційного розвитку підприємства / А. Бистров // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2010. – №12(154). – С. 240 – 244.
8. Білоцерківець В. В. Міжнародна економіка : підручник / В. В. Білоцерківець, О. О. Завгородня, В. К. Лебедева; за ред. А. О. Задої, В. М. Тарасевича. – Київ : Центр учбової літератури, 2012. – 416 с.
9. Бойчик І. М Економіка підприємства: підручник / І. М. Бойчик. – Київ : Кондор -Видавництво, 2016. – 378 с.
10. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – Київ : Знання, 2005. – 615 с.
11. Бондаревська К. В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення / К. В. Бондаревська, Т. Л. Сорокотяга // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2013. – т. № 2. – С.28 – 32.
12. Бондаренко Ю. В. Оцінка соціальних проектів та програм як інструмент ефективного управління недержавною некомерційною організацією / Ю. В. Бондаренко. – Київ : Знання, 2006. – 127 с.
13. Бондырева С. К. Миграция (сущность и явление) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – Москва : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 296 с.

14. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – Москва : Книжный мир, 2003. – 895 с.
15. Булавинець В. М. Нерівність доходів населення в Україні: чинники та сучасний стан / В. М. Булавинець, О. І. Заклекта // Ефективна економіка. – 2017. – № 11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5870>.
16. Булатов А. С. Мировая экономика учеб./ [под ред. А.С. Булатова]. – Москва: – Юристъ, 2000. – 734 с.
17. Бушуев С. Д. Инвестиционные инструменты проектного менеджмента / С. Д. Бушуев, Э. А. Гурин. – Киев : УкрИНТЭИ, 1998. – 184 с.
18. Власюк О. С. Индекс людського розвитку: досвід України / О. С. Власюк, С. І. Пирожков. – Київ : ПРООН, 1995. – 84 с.
19. Воробьева О. Д. Трудовая миграция: организация выборочных наблюдений (методологические подходы) / О. Д. Воробьева, А. В. Топилин, А. А. Гребенюк, Т. В. Лебедева. – Москва: Изд-во “Экон-Информ”, 2015. – 83 с.
20. Воронкова А. Міжнародні економічні організації : навч. посіб. / А. Воронкова. – Київ : Професіонал, 2015. – 352 с.
21. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. / Б. М. Генкин – [5-е изд., изм. и доп.]. – Москва : Норма, 2008. – 480 с.
22. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шапова. 2-ге видання. – Київ: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
23. Гончарова С. Ю. Соціальна політика: навч. посіб. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2003. – 200 с.
24. Гончарова С. Ю. Соціальне підприємництво: сутність, ознаки та місце у діяльності сучасних домогосподарств / С. Ю. Гончарова, І. В. Буряк, А. Б. Гончаров // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки”. – 2017. – № 27/2. – 125 – 130.
25. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України / М. М. Грекова. – Харків: Б. в., 2008. – 204 с.
26. Григорьева И. А. Социальная политика в 90-х годах : модели и приоритеты / И. А. Григорьева. – Санкт-Петербург: Образование-Культура, 1997. – 38 с.

27. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства: навч. посіб. / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погріщук, – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.
28. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Т-во “Знання”, КОО, 2006. – 559 с.
29. Демографический энциклопедический словарь [Валентей Д. И. (гл. ред.) и др.]. – Москва : Сов. Энциклопедия, 1985. – 608 с.
30. Дмитриев А. В. Миграция: конфликтное измерение / А. В. Дмитриев. – Москва : Альфа-М, 2006. – 432 с.
31. Доронин А. В. Предпосылки создания культурадигмы управления поведением персонала организации / А. В. Доронін // Економіка розвитку. – 2008. – № 3 (47). – С. 72 – 76.
32. Дридзе Т. М. Прогнозное социальное проектирование: теоретико-методические и методологические проблемы / Т. М. Дридзе. – Москва : Наука, 1994. – 304 с.
33. Егоршин А. П. Организация труда персонала: учеб. / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – Москва : ИНФРА, 2008. – 20 с.
34. Єрмоленко О. А. Складові трудового потенціалу підприємства та можливість впливу на них / О. А. Єрмоленко, О. О. Єрмоленко // Управління розвитком. – 2010. – №3(79). – С. 93– 94.
35. Єрмоєнко В. О. Основи нормування праці: навч. посіб. / В. О. Єрмоєнко, В.С. Рижиков, С. О. Коваленко. – Київ : Вид-во Дельта, 2006. – 288 с.
36. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, 4-те вид., випр. та доп. – Київ: Т-во “Знання”, КОО; Вид-во Львів. банк. ін-ту НБУ. – 566 с.
37. Іванісов О. В. Новітні напрями підбору висококваліфікованого персоналу в сучасному бізнесі / О. В. Іванісов, О. Ф. Доровської [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eprints.kname.edu.ua/37207/1/279-284A4.pdf>.
38. Іващенко Т. Ю. Індекс сталого людського розвитку: методика і практика дослідження / Т. Ю. Іващенко // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2014. – Вип. 118(2). – С. 161 – 169.
39. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Геїця та ін. [Електронний ресурс]. – Київ: НАН України 2015. – С. 272. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/monografii/2016_Innovaciyna_Ukraina.pdf.

40. Калов З. А. Особенности реализации моделей социальной политики / З. А. Калов, Ф. М. Куршаева, Л. У. Хадиева. – Ч. 1 // Современные проблемы науки и образования, 2009. – № 2. – С. 106 – 108.

41. Капінос Г. І. Системи нормування в управлінні виробничою діяльністю : навч. посіб. / Г. І. Капінос, І. В. Бабій. – Хмельницький: ХДУ, 2004. – 163 с.

42. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр>.

43. Костюк В. С. Оцінка міжрегіональних диспропорцій людського розвитку в Україні [Електронний ресурс] / В. С. Костюк, Л. В. Смолій. – Режим доступу: <http://lib.udau.edu.ua/bitstream/123456789/2079/3/D09ED0%A6%D086.pdf>.

44. Кочубей Л. Особливості сучасних інформаційно-комунікативних технологій в Україні / Л. Кочубей // Наукові записки. – 2018. – Випуск 3(89). – С. 44 – 70.

45. Кравченко М. В. Першочергові завдання соціального розвитку регіонів на нинішньому етапі розвитку українського суспільства / М. В. Кравченко // Державне управління та місцеве самоврядування : матеріали конференції. – Харків : Вид-во ХарП НАДУ “Магістр”, 2008. – С. 169 – 170.

46. Крайній В. О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах [Електронний ресурс] / В. О. Крайній // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 92 – 95. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-1-2014-y/23-krajnij-v-ovdoskonalennya-sistemi-normuvannya-pratsi-v-suchasnikh-umovakh>.

47. Курбатов В. И. Социальное проектирование / В. И. Курбатов, О. В. Курбатова : учеб. пособ. – Ростов на Дону: Феникс, 2001. – 416 с.

48. Лисиця Н. М. Социальная политика предприятия на основе социально-этичного маркетинга / Н. М. Лисиця, В. А. Вовк // Економіка підприємства та управління виробництвом. – 2004. – № 1. – С. 29.

49. Лібанова Е. М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність / Е. М. Лібанова // Економіка України. – 2014. – 3 (628). – С. 4 – 19.

50. Лобза А. В. Особливості підбору персоналу на сучасних українських підприємствах, тенденції розвитку рекрутингу / А. В. Лобза [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/5/23.pdf>.

51. Луков В. А. Социальное проектирование: учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / В. А. Луков. – Москва: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003. – 240 с.
52. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / [Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власюк, І. В. Калачова, О. В.Макарова]: Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ; ПРООН. – Київ : СПД Савчина, 2002. – 123 с.
53. Макарова О. В. Регіональний індекс людського розвитку: причини та напрями вдосконалення методики розрахунку / О. В. Макарова, О. М. Гладун // Щоквартальний науково-інформаційний журнал “Статистика України”. – 2012. – № 1 (56). – С. 10 – 15.
54. Малиновська О. А. Мігранти, міграція та Українська держава : аналіз управління зовнішніми міграціями : Монографія / О. А. Малиновська. – Київ : Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.
55. Малюга Л. С. Види соціального захисту осіб з особливими потребами / Л. С. Малюга // Правове забезпечення соціальної сфери. –2014. – № 35. – С. 256 – 257.
56. Маркова Н. С. Реалізація антикризової HR-політики в межах існуючої системи HR-менеджменту підприємства / Н. С. Маркова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.economy.in.ua/pdf/5_2013/12.pdf.
57. Маршалл А. Принципы экономической науки : пер. с англ. / А. Маршалл. – Москва : “Прогресс”, 1993. – Т. 1. – 416 с.
58. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 “Трудове право, право соціального забезпечення” / А.О. Медвідь. – Одеса : Б.в., 2015. – 20 с.
59. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей // Права трудящихся – мигрантов. Изложение фактов. Серия “Права человека”. – Женева : ООН, 2003. – № 24. – С. 34 – 35.
60. Міграційні процеси в Україні : сучасний стан і перспективи : монографія / НАН України; ін-т демографії та соціальних досліджень; О. В. Позняк (наук. ред). – Умань : СПД Сочінський, 2007. – 276 с.
61. Міжнародна економіка: підручник / Д. Г. Лук’яненко, А. М. Поручник, Я. М. Столярчук та ін. – Київ : КНЕУ, 2014. – 762 с.

62. Міжнародні організації : навч. посіб. / [за ред. О. С. Кучика]. – Київ : Знання, 2012. – 749 с.
63. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Харків : Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. – 121 с.
64. Назарова Г. В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г. В. Назарова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/ddma/2012126/article/12NGVMPP.pdf.
65. Науменко Л. М. Рекрутинг, як методологія підбору кадрів в управлінні персоналом / Л. М. Науменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/naumenko-lm-rekruting-yak-m-etodologiya-pidboru-kadriv>.
66. Національна доповідь про людський розвиток // Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.idss.org.ua>.
67. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге видання, виправлене та доповнене / В. Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
68. Офіційний сайт Державної міграційної служби України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dmsu.gov.ua>.
69. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
70. Офіційний сайт Міністерства екології та природних ресурсів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://menr.gov.ua>.
71. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moz.gov.ua/>
72. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=146301&cat_id=146273.
73. Папієв М. Соціальна політика та її вплив на доходи та рівень життя населення / М. Папієв // Україна: Аспекти праці. – 2004. – №7. – С. 3 – 9.
74. Пенчук Г. С. Сучасний стан продовольчої безпеки в Україні / Г. С. Пенчук, Ю. М. Пенчук // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2016. – Т. 22. – № 2. – С. 38 – 45.
75. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики: цільова орієнтація і основні напрямки : навч. посіб. / Т. П. Петрова. Київ: “НЦЗРП”, 1996. – 232 с.

76. Пети У. Антология экономической классики / У. Пети, А. Смит, Д. Риккардо. – Москва: “Эконов”, “Ключ”. – 1993. – 165 с.

77. Печуляк Ю. С. Умови співпраці підприємств з рекрутинговими агентствами та послуги, які вони пропонують в Україні / Ю. С. Печуляк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.investplan.com.ua/pdf/20_2017/16.pdf.

78. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227 – 232. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_10_43.

79. Пікалова Г.А. Управління системою соціального захисту населення в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика” / Г.А. Пікалова. – Донецьк : Донецький національний університет, 2003. – 20 с.

80. Плышевский В. Г. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе / В. Г. Плышевский. – Москва: Социально-технологический институт МГУС, 2001. – 95 с.

81. Полякова Я. А. Формирование социальной политики промышленного предприятия на основе гендерных принципов в период нестабильного развития / Я. А. Полякова // Управління розвитком. – 2005. – №2 – С. 70 – 75.

82. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1768-14>.

83. Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей: Указ Президента України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kuchma.gov.ua>.

84. Про заходи щодо поліпшення становища багатодітних сімей: Указ Президента України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kuchma.gov.ua>.

85. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/761-19>.

86. Рекун Г. П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві / Г. П. Рекун [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/12-2017/27.pdf>.

87. Розрахунки НБУ National Bank of Ukraine (2018) Inflation report of the National Bank of Ukraine for October 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document;jsessionid>.

88. Рязанцев С. В. Мировой рынок и международная миграция / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – Москва : ЗАО «Издательство “Экономика”», 2010. – 140 с.
89. Самуляк В.Ю. Группы показателей (индикаторів) оцінювання рівня розвитку підприємств / Р. В. Фещур, В. Ю. Самуляк // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. – 2010. – № 691. – С. 231.
90. Синяєва Л. В. Роль норм і нормативів в організації праці. / Л. В. Синяєва // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2014. – Вип. № 2(26). – С. 206 – 213.
91. Словарь иностранных слов и выражений [авт.-сост. Е. С. Зенович]. – Москва : Олимп ; ООО “Фирма “Издательство АСТ””, 1998. – 608 с.
92. Социальная политика: учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина. – Москва: Издательство “Экзамен”, 2003. – 736 с.
93. Сталий розвиток: Доступний індекс людського розвитку / М. Пелях, А. Іванов // Матеріали конференції європейських статистиків, семінар “Перспективи вимірювання бідності” (Робочий документ № 16 Європейської економічної комісії ООН). – 2013. – 12 с.
94. Суїменко Є. І. Соціальна інженерія. Експериментальний курс лекцій : навч. посіб. / Є. І. Суїменко. – Київ : Ін-т соціології НАН України, 2011. – 224 с.
95. Сурмин Ю. П. Теория социальных технологий : учеб. пособ. / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – Киев : МАУП, 2004. – 608 с.
96. Терещенко О. О. Системи показників у концепції фінансового контролінгу у сфері бізнесу / О. О. Терещенко, М. В. Стецько // Фінанси України. – 2013. – № 11. – С. 66 – 83.
97. Ткачук І. Г. Залучення міграційного капіталу в інвестиційну діяльність в Україні / І. Г. Ткачук, М. П. Вусятицька // Проблеми економіки. – 2013. – № 3. – С. 34 – 40.
98. Тощенко Ж. Т. Социальное проектирование / Ж. Т. Тощенко, Н. А. Аитов, Н. И. Лапин. – Москва : Мысль, 1982. – 254 с.
99. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства [Електронний ресурс] / О. О. Бойко, А. В. Ксьоншка, Ю. І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14 – 19. – Режим доступу: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf
100. Тюльпанов А. Зарубежный опыт развития рекрутинга / А. Тюльпанов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?1762>.

101. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика: підручник / Л. Ф. Удотова. – Київ: КНЕУ, 2002. – 376 с.
102. Україна 2016-2017: ознаки прогресу та симптоми розчарування (аналітичні оцінки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://razumkov.org.ua/uploads/article/2016-2017_Pidsumky.pdf.
103. Хименко О. А. Щодо сутності та значення нормування праці у відносинах з організації і управління працею / О. А. Хименко // Форум права. – 2014. – С. 467 – 471.
104. Чернов В. І. Нормування праці : навч.-метод. посіб. для самот. вивч. дисц. / В. І. Чернов, Є. І. Оленич ; за ред. Є. І. Оленич. – Київ : КНЕУ, 2000. – 148 с.
105. Чічкань М.В. Соціальний захист інвалідів в контексті європейської інтеграції України / М.В. Чічкань // Захист прав людини – Європейський вимір України. – 2013. – № 445. – С. 296 – 299.
106. Чужиков В. І. Міжнародні інтеграційні процеси сучасності: монографія / За ред. З. С. Варналія. – Київ : Знання України, 2005. – 345 с.
107. Шляга О. В. Важелі управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сьогодення / О. В. Шляга // Вісник економічної науки України. – 2010. – №1. – С. 157 – 160.
108. Шпакович К. О. Рекрутинг, як технологія пошуку персоналу / К. О. Шпакович [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://enuftir.nuft.edu.ua>.
109. Шульгіна Т. С. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності // Т. С. Шульгіна. – 2013. – Вип. 1(3). – С. 208 – 212.
110. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика: навч. посіб. / А. Г. Ягодка. – Київ : КНЕУ, 2000. – 212 с.
111. Яремко З. М. Підходи до оцінки впливу інформаційних і комунікаційних технологій на соціально- економічний розвиток / З. М. Яремко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 15. – № 1. – С. 216 – 227.
112. Ярова Л. В. Нові тенденції соціальної політики у сучасному світі / Л. В. Ярова // Освіта регіону. – 2009. – № 4. – С. 71 – 76.

113. Ярова Л. В. Особливості європейської соціальної політики / Л. В. Ярова // Вісник Державної академії культури. – 2010. – № 2. – С. 176 – 180.

114. Ярова Л. В. Формування системи соціального діалогу як напрямок діяльності сучасної держави / Л. В. Ярова // Нова парадигма: журнал наукових праць. – 2010.– Вип. 94. – С. 197 – 205.

115. Bijak J. (2006) Forecasting international migration: selected theories, models and methods Central European Forum. [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://www.ppge.ufrgs.br/GIACOMO/arquivos/eco02268/bijak-2006.pdf>.

116. Hastings, David A. The Human Security Index: An update and a new release [Electronic resource] // GIS-IDEAS, 2010. – Retrieved from : <http://wgrass.media.osaka-cu.ac.jp/gisideas10/viewabstract.php?id=381>.

117. Hatton, T. and J. Williamson (2005): Global migration and the World Economy. Two Centuries of Policy and Performance, MIT Press, Cambridge, Mass.

118. HDRO calculations based on expected years of schooling and mean years of schooling from UNESCO Institute for Statistics (2018) and other sources. Accessed on 15 June 2018.

119. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology / International Labour Office – Geneva: ILO, 2015.

120. Kilimova L. Quality of life as a human development determinant in the context of economic instability / L. Kilimova // Economic Annals-XXI. – 2016. – 157(3-4(1)). – P. 59-61.

121. Lanvin B. The Global Talent Competitiveness Index [Electronic resource] / B. Lanvin P. Evans. – Retrieved from: http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/INSEAD_2015-16_Full_Book_Ebook.pdf.

122. Mankiw G. A Contribution to the Empirics of Economic Growth / Gregory Mankiw, David Romer, David N. Weil // The Quarterly Journal of Economics. – 1992. – Vol. 107, no. 2. – P. 407 – 437.

123. Migration and remittance Fastbook (2013) Second edition // The International Bank of Reconstruction and Development / The World Bank. – 2013. – 264 p.

124. Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23743/9781464803192.pdf>.

125. National Human Development Report Poland 2012. Local and Regional Development [Electronic resource] // UNDP Project Office in Poland. Warsaw. – Retrieved from : http://issuu.com/undp_poland/docs/lhd_i_report_poland_2012_eng.

126. Nazarova G., Nazarov N., Demianenko A. (2018) Approach to analytical support for assessing the security of human development. Scientific bulletin of Polissia. № 2 (14), P. 210 – 215.

127. QS World University Rankings 2015-2016 [Electronic resource]. – Retrieved from : <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2015>.

128. Stark, O. and Chau, N.H. (1998): “Human capital formation, asymmetric information and the dynamic of international migration”, Economic Series 52, Institute of Advanced Studies.

129. The Global Competitiveness Report 2017–2018 [Electronic resource]. – Retrieved from : <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>.

130. U21 Ranking of National Higher Education Systems 2016 [Electronic resource]. – Retrieved from : <http://www.universitas21.com/article/projects/details/158/overall-2016-ranking-scores>.

131. UNDP. Human Development Report 1990 [Electronic resource] // UNDP. – New York: Oxford University Press, 1990. – Retrieved from : <http://www.hdr.undp.org/en/reports/>.

132. UNDP Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development [Electronic resource]: Oxford University Press, 2010. – Retrieved from : <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/annual-reports/human-development-report-2010.html>.

133. UNDP Human Development Report 2016. Human Development for everyone [Electronic resource]: Oxford University Press, 2016. – Retrieved from : <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/annual-reports/human-development-report-2016.html>.

134. UNDP. Human security. [Electronic resource]. – Retrieved from : <http://hdr.undp.org/en/content/human-security-guidance-note>.

135. UNDP. Sustainable Development Goals: Ukraine (2017). [Electronic resource]. – Retrieved from : <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/sustainable-development-report/sustainable-development-goals--2017-baseline-national-report.html>.

136. United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2015). International migration report. [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://>

www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migratio-nreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf.

137. United Nations (1998) Recommendations on statistics of international migration, Revision 1. – New York: UN Statistical, 1998 (Statistic Paper Series M. No. 58, Rev. 1) Office.

138. Uri Dadush. The Effect of Low-Skilled Labor Migration on the Host Economy. KNOMAD, 2014, P. 17.

139. Vertakovaa Y. Directions of Human Potential Development in Russia / Y. Vertakovaa, Y. Polozhentsevaa , V. Plotnikova , M. Isayeva // Procedia Economics and Finance. – 2015. – № 23. – P. 495 – 500. – Available online at www.sciencedirect.com 2212-5671.

140. World Health Organization 2017. Monitoring health for the SDGs Sustainable development goals [Electronic resource]. – Retrieved from : <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/255336/1/9789241565486-eng.pdf?ua=1>.

141. Yakunina R.P, Bychkov G.A. (2015) Correlation analysis of the components of the human development index across countries // Procedia Economics and Finance, Volume 24, P. 766-771, International Conference on Applied Economics.

ДОДАТКИ

