



Управление развитием человеческого потенциала

Текущие научные проблемы
Восточной Европы

*РЕДАКЦИЯ
ЭЛЬЖБЕТА МИЛОШ*

М
О
Н
О
Г
Р
А
Ф
И
Е

Управление развитием человеческого потенциала

Текущие научные проблемы Восточной Европы

Monografie – Politechnika Lubelska



Politechnika Lubelska
Wydział Zarządzania
ul. Nadbystrzycka 38
20-618 Lublin

Управление развитием человеческого потенциала

Текущие научные проблемы Восточной Европы

РЕДАКЦИЯ
ЭЛЬЖБЕТА МИЛОШ



Politechnika Lubelska
Lublin 2014

Рецензент:
Владимеж Ситко

Publikacja wydana za zgodą Rektora Politechniki Lubelskiej

© Copyright by Politechnika Lubelska 2014

ISBN: 978-83-7947-089-1

Wydawca: Politechnika Lubelska
ul. Nadbystrzycka 38D, 20-618 Lublin
Realizacja: Biblioteka Politechniki Lubelskiej
Ośrodek ds. Wydawnictw i Biblioteki Cyfrowej
ul. Nadbystrzycka 36A, 20-618 Lublin
tel. (81) 538-46-59, email: wydawca@pollub.pl
www.biblioteka.pollub.pl
Druk: TOP Agencja Reklamowa Agnieszka Łuczak
www.agencjatop.pl

Elektroniczna wersja książki dostępna w Bibliotece Cyfrowej PL www.bc.pollub.pl
Nakład: 100 egz.

Оглавление

Введение	7
<i>(Милош Э.)</i>	
1. Квалификационные факторы конкурентного преимущества малых предприятий	9
<i>(Мешайкина Е.)</i>	
2. Организационные изменения и практики управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций.....	20
<i>(Даниленко Е. А.)</i>	
3. Демографический потенциал как базис воспроизводственной основы человеческого потенциала	32
<i>(Галькив Л. И., Крамченко О. Р.)</i>	
4. Обоснование методических основ оценки региональной дифференциации воспроизводства человеческого капитала	42
<i>(Трофимчук Т. М.)</i>	
5. Проблемы экономической оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал	53
<i>(Полонский В. Г.)</i>	
6. Особенности формирования спроса на труд в условиях нестабильной экономики.....	63
<i>(Воронцова О. В.)</i>	
7. Перспективы развития нестандартных форм занятости населения в современных условиях хозяйствования	72
<i>(Азьмук Н. А.)</i>	

8. Формирование бренда работодателя в системе социально-трудовых отношений 83 (<i>Терон И.</i>)	83
9. Направления совершенствования механизма реализации социальной политики 95 (<i>Третьяк В. П., Головина С. В.</i>)	95
10. Методические подходы к классификации последствий внешней трудовой миграции 106 (<i>Черчик Л. М., Федосова В. И.</i>)	106
11. Критерии определения депрессионных территорий..... 115 (<i>Силенко Н. Ф.</i>)	115
12. Особенности формирования индивидуальных доходов населения 124 (<i>Сэнив Л.А.</i>)	124
Список авторов.....	136
Summaries	138

ВВЕДЕНИЕ

В современной эпохе глобализации человеческий потенциал является одним из важнейших факторов экономического развития любой страны. Его можно считать движущей силой общества, ключевым ресурсом развития любой организации, от него зависит эффективность работы и конкурентоспособность организации на мировом рынке. Возрастающая роль человека в экономике связана с возникновением таких понятий как рабочая сила, трудовые, людские или рабочие ресурсы, человеческий фактор, человеческий потенциал, человеческий капитал. Создание, эффективное использование и управление развитием человеческого потенциала всё в большей мере определяет экономическую силу нации, что особенно важно для стран постсоветского пространства.

В монографии представлены проблемы управления человеческим потенциалом в странах Восточной Европы: Украины и Беларуси. Проблемы эти связаны с человеческим фактором в областях: конкурентоспособности предприятий, управления персоналом, человеческого капитала, демографии, экономики труда и социальной политики.

В первой главе представлены способы повышения конкурентного преимущества малых предприятий Брестской области Беларуси за счет квалификационных факторов в области маркетинга, менеджмента и в технико-технологической области. Во второй главе выявлены, на основе исследований методом экспертных оценок, необходимые организационные изменения, и практики в сфере управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций. Третья, четвертая и пятая главы, посвящены проблемам человеческого капитала. Здесь представлен анализ динамики и структуры демографического потенциала Украины в контексте воспроизводственной основы человеческого капитала, обоснованы методические основы оценки региональной дифференциации воспроизводства человеческого капитала и рассмотрены экономические аспекты механизма эффективного использования человеческого капитала. Следующие три главы касаются проблем экономики труда, формирования спроса на труд, развития нестандартных форм занятости

населения и формирования бренда работодателя в системе социально-трудовых отношений. Последние главы монографии затывают проблемы социальной политики Украины: направления ей совершенствования, проблемы внешней трудовой миграции, депрессионных территорий и особенностей формирования индивидуальных доходов населения.

Обмен опытом по вопросам управления развитием человеческого потенциала стран средневосточной Европы: Беларуси и Украины является основой этой монографии, которая возникла в результате научного сотрудничества Люблинского технического университета (г. Люблин, Польша), Брестского Государственного Технического Университета (г. Брест, Беларусь) с Национальной академией управления (г. Киев, Украина).

Некоторые из исследований представленных в монографии были обсуждены на конференциях в 2012 году, организованных Национальной академией управления из Киева, и Люблинским техническим университетом:

- *«Современные проблемы информатики в области экономики, менеджмента, образования и экологии»*, город Свитязь, Украина;
- VI Международная научная конференция *«Актуальные проблемы экономики»*, город Киев, Украина.

Надеюсь, что исследования в этой области и вытекающие из них выводы будут способствовать развитию экономики Украины и Польши. Монография является результатом работы многих соавторов, которые были готовы поделиться результатами своих исследований. Всем тем, кто внес вклад в книгу, особенно авторам и рецензенту, выражаю свою глубокую благодарность.

Эльжбета Милош
Редактор

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Современные малые предприятия, чтобы выживать и развиваться, должны создавать и усиливать свою конкурентную позицию. В главе раскрывается сущность и составляющие конкурентного преимущества малого бизнеса. Представлены результаты исследования квалификационных факторов конкурентного преимущества малых предприятий Брестской области. Выявлены усиливающие и ослабляющие внутренние факторы. Наиболее важные относятся к сферам менеджмента, маркетинга, техники и технологии. Представлены способы повышения конкурентного преимущества малых предприятий за счет квалификационных факторов в каждой из ключевых сфер.

1.1. СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА

Современная глобальная экономика вынуждает предприятия действовать в условиях острой конкурентной борьбы. Залогом рыночного успеха в этой ситуации становятся не столько финансовый капитал предприятия, имеющиеся материальные ресурсы и применяемые технологии, сколько быстрота реакции на изменения во внешнем окружении, правильность принимаемых решений, творчество и инновации. Важное значение имеет также компетентность менеджеров, их знания об источниках конкурентного преимущества и стратегиях конкурентной борьбы.

Конкурентное преимущество – это высокая компетентность предприятия в какой-либо области, которая дает наилучшие возможности выигрывать конкурентную борьбу, привлекать потребителей и сохранять их лояльность по отношению к предприятию. Конкурентные преимущества создаются уникальными осязаемыми и неосязаемыми активами, которыми владеет предприятие, умением входить в стратегически важные для данного бизнеса сферы деятельности [4].

Конкурентные преимущества позволяют предприятию иметь рентабельность выше средней для данной отрасли или данного рыночного сегмента, что обеспечивается более высокой эффективностью использования ресурсов. Это дает возможность завоевывать прочные позиции на рынке. Необходимо, однако, отметить, что конкурентные преимущества не являются вечными, они завоевываются и удерживаются только при постоянном совершенствовании всех сфер деятельности. Это трудоемкий и, как правило, дорогостоящий процесс. Для сохранения или изменения конкурентных преимуществ в турбулентном окружении необходим постоянный мониторинг действий конкурентов и потребительских предпочтений, а также внедрение инноваций в управление предприятием.

В научной литературе представлено достаточно много различных теоретических концепций относительно конкурентоспособности предприятий [9, 10]. К традиционным, наиболее популярным и часто используемым, относятся:

- концепция конкуренции за счет низких издержек, основанная на эффекте масштаба, специализации, стандартизации, опыте,
- концепции, базирующие на качестве и системах управления качеством,
- концепции лидера рынка, основанные на рыночной силе предприятия,
- маркетинговые концепции конкурентоспособности, где основными факторами являются разнообразие ассортимента и интенсивное продвижение продукции / услуги,
- концепции дифференциации (отличия).

Несколько позже появились концепции, основанные на нематериальных ресурсах предприятия, таких как компетентность и умения менеджеров и персонала. В них утверждается, что в условиях турбулентного внешнего окружения конкурентная позиция предприятия определяется не только умелым использованием традиционных факторов конкурентного преимущества, но и инвестированием в развитие инновационных, предпринимательских качеств сотрудников, созданием стратегических альянсов [6, 11].

Исследования, которыми было охвачено более двухсот предприятий Польши, показали, что менеджеры формируют конкурентное преимущество, в основном, за счет традиционных факторов, таких как низкие издержки, качество продукции и услуг, маркетинговая деятельность [12]. Однако, сложная и динамичная внешняя среда, необходимость конкурирования на европейском рынке, вынуждают предприятия все чаще использовать иные факторы – современные методы управления, новые информационные технологии, ресурсы знаний и умений персонала, ключевые компетенции и отличительные особенности предприятия. Особенно это касается малых предприятий, которые не могут конкурировать низкими издержками и сильной рыночной позицией. Таким образом, следует умело и эластично внедрять концепции, основанные на предпринимательстве, новых информационных технологиях, постоянном обучении и управлении знаниями. Особое значение приобретают здесь качество системы менеджмента предприятия, выбор соответствующего стиля управления и организационной культуры, развитие творческого мышления сотрудников, внедрение изменений.

В этих новых условиях конкурентная борьба малых и крупных предприятий приобретает иной характер, поскольку именно малый бизнес основан на предпринимательстве, инновациях, эластичности.

Малый бизнес играет важную роль в развитии экономики каждой страны. Тут создаются новые рабочие места, производятся необходимые населению товары и услуги по приемлемым ценам, реализуются разнообразные заказы больших предприятий. Это сфера, где ищутся и реализуются инновационные идеи, внедряются новые методы производства и управления, открываются новые перспективы. Чтобы найти и удержать свое место на рынке, малые предприниматели должны постоянно повышать свои квалификации, приобретать новые знания и умения, что увеличивает группу высокообразованных менеджеров. Они чаще рискуют, реализуют новые проекты, инвестируют собственные финансовые средства в разработку новых технико-технологических и организационных решений. Таким образом, малый бизнес может много сделать для усиления конкурентного преимущества страны. Занимая определенную нишу в экономической структуре общества, он имеет ряд достоинств [1, 5, 7, 13]:

- гибкость, инициативность, динамизм в принятии управленческих решений;
- отсутствие бюрократизма и формализма в организации деятельности предприятия;
- сравнительно низкая капиталоемкость и поэтому широкая доступность населению;
- повышенная восприимчивость к новым, оригинальным инновациям и технологиям;
- ориентация на потребителя, высокая способность к обеспечению диверсификации товаров и услуг в соответствии с динамичностью спроса, ускоренная реакция на изменения конъюнктуры;
- быстрая отдача от инвестиций и накопление капиталов, их свободный перелив в наиболее окупаемые отрасли, что способствует быстрому развитию;
- способность быстро поглощать большое количество рабочей силы;
- коллективистский социально-психологический климат, низкий уровень конфликтности;
- быстрая адаптация к постоянно меняющимся технологическим и рыночным условиям функционирования;
- значительно меньшее по сравнению с большими предприятиями воздействие на окружающую среду.

Однако, малые предприятия обладают рядом существенных конкурентных недостатков. Среди их слабых сторон можно выделить следующие:

- слабый уровень диверсификации продукции;
- невысокий объем доступных ресурсов, прежде всего финансовых, затрудненный доступ к ресурсам кредитной системы;
- зависимость от крупных предприятий;
- слабая компетентность руководителей, недостаток управленческого опыта, невозможность привлечь опытный менеджмент в связи с невысоким уровнем оплаты труда;
- высокая чувствительность к изменениям условий хозяйствования, обусловленный небольшим количеством клиентов, сравнительно узким

ассортиментом реализуемой продукции, меньшим запасом финансовой устойчивости;

- неуверенность и осторожность хозяйственных партнеров при заключении торговых договоров;
- невозможность масштабного финансирования научных разработок, развития социальной сферы, что снижает привлекательность малого бизнеса для специалистов высокого класса.

Конкурентные преимущества не являются вечными, они завоевываются и удерживаются только при постоянном совершенствовании всех сфер деятельности предприятия, что является трудоемким и, как правило, дорогостоящим процессом. Возможности достижения и сохранения конкурентных преимуществ малых предприятий зависят от внешних и внутренних факторов

1.2. ИССЛЕДОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

В целях выявления квалификационных факторов конкурентного преимущества малого бизнеса, были проведены исследования среди менеджеров малых предприятий Брестской области. Их цель – это анализ внутренних факторов, которые помогают или препятствуют развитию бизнеса и завоеванию стабильной конкурентной позиции.

Внутренние конкурентные преимущества основаны на способности предприятия создать более значимые ценности для потребителей, чем конкуренты. Они создаются и реализуются персоналом. Особую роль здесь играют руководители, особенно это относится к сфере малого бизнеса. Относятся к ним структурные, ресурсные технические, управленческие и маркетинговые факторы. Чтобы создать конкурентное преимущество в каждой из этих областей, необходимо, чтобы сотрудники предприятия обладали определенными квалификациями – соответствующим уровнем профессионализма, активностью, творчеством, склонностью к нововведениям.

Исследования проводились в сотрудничестве с экономическим факультетом Брестского Государственного Технического Университета. Респондентами были более ста менеджеров малых предприятий Брестской области. Ранжирование факторов осуществлялось по 5-ти бальной шкале: наиболее значимые факторы оценивались в 5 баллов, а наименее важные – в 1 балл. В табл. 1.1 представлено распределение ответов и среднее значение важности факторов, способствующих усилению конкурентной позиции предприятия.

Распределение ответов и среднее значение важности факторов, ослабляющих конкурентную позицию предприятия, показано в табл. 1.2.

Таблица 1.1 Внутренние факторы усиливающие конкурентное преимущество малых предприятий (в %)

Факторы	Баллы					Среднее значение
	1	2	3	4	5	
Долговременные связи с клиентами	2.0	2.6	13.9	28.7	52.8	4.28
Индивидуальный подход к клиентам	2.0	4.1	13.4	28.9	51.6	4.24
Высокая квалификация персонала	1.6	3.7	15.1	32.4	47.3	4.20
Наличие команды	2.7	6.1	15.3	28.6	47.3	4.12
Эффективное управление предприятием	2.4	4.0	16.2	39.2	38.2	4.07
Высокое качество продукции/услуг	3.8	4.0	17.4	33.7	41.1	4.04
Знание рынка	3.8	4.8	19.1	36.5	35.7	3.96
Отлаженная система сбыта	5.8	5.4	18.7	35.3	34.7	3.88
Обладание современными технологиями	5.9	8.8	9.3	3.5	2.5	3.78
Знание и соблюдение законодательства	5.5	9.7	4.7	0.4	9.8	3.69
Наличие эффективной стратегии	3.9	11.2	6.1	4.2	4.5	3.64
Постоянное обучение и развитие персонала	8.7	11.2	22.7	31.0	26.4	3.55
Знакомства с влиятельными лицами	10.3	13.8	22.2	29.6	24.1	3.43
Низкие издержки	5.8	12.4	37.9	23.0	20.9	3.41
Качество послепродажного обслуживания	16.2	11.4	20.3	31.5	20.7	3.29
Низкие цены продукции/услуг	9.0	14.3	33.0	27.5	16.2	3.27
Диверсификация продукции	13.9	14.4	39.1	23.6	9.0	3.0
Сотрудничество с государственным сектором	19.5	13.6	30.1	22.0	14.8	2.99
Доступ к дешевому сырью	28.5	13.5	22.7	21.4	13.9	2.79
Выход на зарубежные рынки	37.9	14.2	17.7	17.5	12.7	2.53

Источник: собственные исследования

Исследования показали, что наиболее значимые внутренние факторы, способствующие усилению конкурентного преимущества малых предприятий Брестской области, находятся в области маркетинга (30.4% респондентов), менеджмента (27.3%) и технико-технологической сфере (24.8%). Остальные факторы имеют незначительное влияние (менее 3% респондентов отметило их важность). Среди внутренних факторов, негативно влияющих на конкурентное преимущество малых предприятий, по мнению респондентов, наибольший удельный вес занимают факторы в области менеджмента (19.7% респондентов), финансов предприятия (12.3%), маркетинга (6,3%). Респонденты отметили, что для сохранения или усиления конкурентных преимуществ необходимо постоянный мониторинг действий конкурентов и изменений потребительских предпочтений.

Выявление факторов позволяет определить направления повышения компетенции персонала предприятия, что позволит на разработку мероприятий, направленных на повышение его конкурентной позиции.

Таблица 1.2 Внутренние факторы, ослабляющие конкурентное преимущество малых предприятий (в %).

Факторы	Баллы					Среднее значение
	1	2	3	4	5	
Нехватка собственных средств для развития	9.0	12.4	26.2	26.2	26.2	3.5
Высокие затраты на сырье и материалы	13.7	13.7	30.5	24.0	18.1	3.2
Ошибки в управлении предприятием	18.8	14.4	24.5	23.7	18.6	3.1
Высокие издержки	13.7	14.9	32.8	24.8	13.7	3.1
Отсутствие хороших бизнес-идей	18.8	15.2	26.9	22.4	16.7	3.0
Неумение принятия решений	16.3	17.9	31.7	26.3	7.9	2.9
Недостаток производственных мощностей	21.1	17.8	27.3	20.9	13.0	2.9
Проблемы с нахождением рыночной ниши	19.3	18.3	32.8	20.4	9.2	2.8
Устаревшее оборудование, технологии	21.0	19.5	28.3	20.3	10.9	2.8
Плохая локализация, недостаток помещений	24.8	18.5	23.4	19.9	13.4	2.8
Отсутствие квалифицированных рабочих	18.7	20.6	29.7	20.0	11.0	2.8
Отсутствие средств на принятие на работу высококвалифицированных специалистов	25.5	21.4	24.6	18.2	10.3	2.7
Низкие зарплаты	22.9	19.3	30.9	16.8	10.1	2.7
Неготовность собственника делегировать полномочия менеджерам	29.7	18.6	28.6	17.7	5.4	2.5
Сложность увольнения сотрудников	30.8	23.9	28.2	12.0	5.2	2.4
Высокая текучесть кадров	31.7	20.7	27.0	13.0	7.6	2.4

Источник: собственные исследования

1.3. ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗА СЧЕТ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ

Конкурентное преимущество малого предприятия – это его уникальная позиция в конкретном секторе рынка по отношению к конкурентам, которая дает возможность получать прибыль. Оно зависит от того, насколько удалось создать определенные, важные для клиентов ценности.

Рассмотрим способы повышения конкурентоспособности малых предприятий путем усиления квалификационных факторов.

1. Квалификационные факторы в области маркетинга.

Одной из основных проблем белорусского малого бизнеса является неумение менеджеров реализовать задания в области стратегического предвидения и планирования, а также определения своей рыночной позиции. Многие стратегические решения в области ассортиментной политики, ценообразования, позиционирования принимаются на основании сугубо личных предпочтений владельцев бизнеса, а не на основе тщательного анализа ситуации. Сегодня становится все сложнее произвести и реализовать товар, не имея рыночной концепции управления производством и реализации продукции, не проводя комплексного анализа

рынка. Проведенные исследования выявили, что среди маркетинговых факторов, наибольшее значение имеют долговременные связи с клиентами (средний балл 4.28), индивидуальный подход к клиентам (4.24), знание рынка и способность предвидеть рыночную конъюнктуру (3.96). Поэтому среди основных методов и инструментов маркетинга, способствующих повышению конкурентоспособности малых предприятий и их дальнейшему развитию, наиболее приоритетными являются:

- точное позиционирование предприятия и выпускаемых им продуктов/услуг,
- внедрение системы клиентоориентированного маркетинга, направленного на формирование лояльности клиентов к предприятию.

Реализация данных мероприятий требует привлечения высококвалифицированных специалистов в области маркетинга. Собственники бизнеса чаще всего не обладают даже минимальными знаниями в этой области. Приступая к формированию концепции будущего бизнеса, предприниматели не имеют представления о состоянии рынка, конкурентах, целевой аудитории, факторах, влияющих на выбор места торговых точек. В некоторых случаях они просто не считают необходимым обращать внимание на такие нюансы, в других ситуациях не знают, как решить подобные проблемы. Приглашение консультанта со стороны требует дополнительных финансовых расходов, поэтому большинство предпринимателей предпочитают полагаться на собственный опыт и интуицию.

Использование концепции «предпринимательского, или стихийного, маркетинга», когда предприятие, создавая и продвигая свой товар, действует самостоятельно, не прибегает к услугам профессиональных маркетологов, не всегда оправданно. Как отмечают специалисты, такой «стихийный» подход эффективен лишь в том случае, когда руководство предприятия досконально разбирается в специфике своего бизнеса: внимательно следит за ситуацией на рынке, знает своих клиентов и конкурентов. В малом предпринимательстве такая ситуация встречается редко [3].

2. Квалификационные факторы в области менеджмента.

Инструменты менеджмента занимают второе место по значимости среди факторов, способствующих развитию малых предприятий, и первостепенное значение среди факторов, препятствующих ему. Наиболее важными, как показывают результаты исследования, являются: высокая квалификация персонала (средний балл 4.2), наличие команды (4.12) и эффективное управление предприятием (4.07). Для формирования конкурентных преимуществ в области менеджмента руководителям необходимо сконцентрировать свою деятельность по данным направлениям.

Малые предприятия прилагают немалые усилия для того, чтобы найти необходимых, соответственно обученных работников. Иногда не хватает финансовых средств, чтобы заинтересовать потенциальных кандидатов, а нефинансовые инструменты привлечения работников не настолько привлекательны, как в крупном бизнесе. Формирование профессионального трудового коллектива достигается за счет обучения, усовершенствования и повышения квалификации работников. Однако, профессиональная подготовка, включающая обучение,

повышение квалификации, развитие персонала, становятся все более серьезной проблемой для малых предприятий. У собственника бизнеса, во-первых, отсутствует интерес к обучению персонала, т.к. он не видит своей выгоды, во-вторых, вложенные в обучение персонала ресурсы не всегда дают желаемый результат. Первое обстоятельство, как правило, связано с ограниченностью финансовых ресурсов. Второе – с неграмотным вложением средств в обучение.

При проведении исследования выявлено, что квалификация персонала отмечалась респондентами как среди факторов, способствующих успеху предприятия (60.7% респондентов), так и затрудняющих их развитие (46.4%). Следует отметить, что 22.7% малых предприятий вообще не проводят обучения персонала, а 47.6 % сотрудников занимаются самообразованием. Наиболее распространенной формой обучения является повышение квалификации на курсах, семинарах, тренингах (34.9% респондентов), почти 30% респондентов ответили, что учатся сами, в процессе реализации своих текущих заданий.

Исследования подтвердили, что в условиях развития современной экономики основным фактором развития стал человеческий капитал, вытесняя значимость технико- технологической оснащенности. Особенно это касается сферы малого бизнеса. В отличие от крупных корпораций, малые предприятия не имеют достаточных финансовых ресурсов для масштабного обновления производственных фондов, с учетом достигнутого уровня научно-технического развития [2].

Знания и умения сотрудников малого предприятия являются его интеллектуальным капиталом, который создает преимущества перед конкурентами. К ним предъявляются несколько иные требования. Они должны уметь гибко перестраиваться и приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды. Чтобы этого достичь, необходимо обладать навыками работы с различными источниками информации, умением вникать и разбираться в полученной информации. Кроме этого, следует развивать способность принятия решений и оценки риска. Эффективность человеческого капитала напрямую зависит от осведомленности сотрудников об изменениях, происходящих в сфере их деятельности, что требует внедрения соответствующих информационных систем.

Требуется повышения уровень мотивации собственников малых предприятий к обучению своих сотрудников. Этому может способствовать разработка на государственном уровне специальных курсов и программ по обучению персонала в рамках поддержки малого бизнеса. Такие программы должны быть предназначены как для начинающих предпринимателей, так и для тех, кто имеет свой бизнес и хочет не только повысить свой уровень знаний, но и обменяться опытом, полезными контактами.

Сегодня расширяется спектр финансовых и консалтинговых услуг для предпринимательства, начинает отвечать на потребности бизнеса система образования, но темпы реализации этих заданий не высоки. Необходимо формирование отдельной, самостоятельной, целостной политики повышения квалификации индивидуальных предпринимателей, менеджеров малого и среднего бизнеса, что становится критическим в условиях все большей открытости белорусской экономики и усиления конкуренции с другими регионами и странами.

Мировой опыт доказывает важность использования предпринимательских объединений в качестве институтов партнерства при разработке и реализации программ образовательного и профессионального развития системы подготовки кадров, формирования отраслевых, региональных и других стандартов качества кадровой образовательной деятельности. Ведь развитие малого предпринимательства, особенно в промышленности, способствует реализации целей как государства, так и бизнеса.

Наиболее успешными являются малые предприятия, в которых разработана и используется эффективная системы управления. Она должна быть основана на предпринимательских методах и формах управления. Успех достигается за счет систематического внедрения инноваций, которые позволяют находить новые рынки сбыта, удовлетворять разнообразные потребности клиентов, производить новые товары и оказывать нестандартные услуги. В условиях сильной конкуренции выживают и развиваются те предприятия, которые умеют постоянно изменяться за счет внедрения современных методов управления [8].

3. Квалификационные факторы в технико-технологической области.

Отличительным признаком и источником эффективности любого предприятия, его динамичного развития и конкурентоспособности является высокая инновационная активность. Успешная реализация инновационной стратегии развития позволяет предприятиям выпускать высококачественную продукцию, востребованную на внутреннем и внешнем рынках.

Традиционно инновационная деятельность ассоциируется с научно-исследовательскими организациями и специализированными подразделениями крупных предприятий. Однако в последние десятилетия многочисленные инновационные проекты формируются и реализуются в малых научно-технологических и хозяйственных организациях, отличающихся предпринимательской инициативой. Большие фирмы имеют гораздо больше возможностей в привлечении ресурсов, диверсификации рынков и товаров. Они технически и технологически лучше оснащены, используют эффект масштаба. Однако, по мере развития технологий возможности большого и малого бизнеса в этих сферах выравниваются. Теперь информационные технологии стали доступны для малых предприятий и полностью соответствуют их потребностям. Доступ к скоростному Интернету и разработка веб-страниц не составляет проблем, а базы данных на компьютере и поисковики информации предоставляются за небольшую плату. Обычной практикой является написание гигантами программного бизнеса специальных программ для малых предприятий.

Роль государства в поддержке инновационной деятельности малых предприятий значительна. Основные задачи, которые должны быть решены, таковы:

- создание нормативной базы инновационной деятельности;
- поддержка предпринимательства в научно-технической области;
- льготное кредитование перспективных проектов;
- создание инновационных фондов;
- перенос акцента с импорта техники на приобретение патентов, лицензий.

Значение инновационной деятельности для малых предприятий чрезвычайно велико. Необходимость постоянной инновационной деятельности вызвана

сокращением жизненного цикла товаров, услуг и иных продуктов, что происходит в результате усиления конкуренции, повышения скорости привыкания потребителей к новинкам, совершенствования систем массовой коммуникации, стремительного развития науки и изменения технологий. Для успешного развития предприятие должно исследовать возникновение новых потребностей и возможностей их удовлетворения. Около 80% инновационных предприятий от их общей численности относится к малым. Вместе с тем наукоемкие производства требуют сочетания на определенной территории научного потенциала и предпринимательской активности, позволяющих воплощать абстрактные мысли в осязаемые результаты.

1.4. Выводы

Опыт большинства развитых стран свидетельствует о том, что малый бизнес является эффективным и наиболее динамично развивающимся сектором. Крупные корпорации, обладая безусловным приоритетом в возможностях привлечения финансовых, материальных и трудовых ресурсов для реализации больших инновационных проектов, обладают неоспоримыми преимуществами в целом ряде отраслей и сфер деятельности. В то же время для многих сфер наиболее оптимальной и результативной являются малые формы организации экономической деятельности. Основные преимущества малых предприятий исследованы достаточно полно, подтверждены практикой хозяйственной деятельности всех стран с рыночной экономикой.

Конкурентоспособное предприятие характеризуется умением эластично адаптироваться к изменяющимся внешним и внутренним условиям и получать от этого осязаемые выгоды. Современная концепция создания конкурентных преимуществ делает акцент на умелом использовании приобретенных знаний и ресурсов. При этом решающее значение в конкурентной борьбе имеет фактор времени. Чтобы обеспечить стабильную конкурентную позицию, малое предприятие должно стремиться к обладанию редкими ресурсами, доступными небольшому числу производителей, трудными для копирования и подделки, незаменимыми субститутами.

Конкурентное преимущество не появляется спонтанно, автоматически как результат происходящих в микро- и макроокружении изменений. Можно утверждать, что оно является эффектом предпринимательской активности собственников и персонала малого предприятия. Необходимо постоянно отслеживать и развивать факторы конкурентного преимущества во всех сферах своей деятельности, особенно в области менеджмента, маркетинга, техники и технологии. Разработка и внедрение управленческих, организационных и технических инноваций является основой для развития и повышения конкурентоспособности малых предприятий. Ключевое значение имеют уровень компетентности и профессиональной подготовленности собственников бизнеса и менеджеров, наличие в арсенале плодотворных бизнес-идей, а также способность привлекать и реализовать такие идеи.

Конкурентоспособность малого предпринимательства объясняется тем потенциалом, который заложен в малом бизнесе и обусловлен такими его качественными характеристиками, как гибкость и динамичность, индивидуальный подход к клиентам, невысокая формализация деятельности и ключевая роль собственника. Резервы роста предприятий малого бизнеса в Беларуси достаточно большие. От темпов роста этой сферы хозяйственной деятельности в ближайшие годы будут зависеть развитие экономики страны в целом, повышение ее эффективности, а также рост благосостояния людей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балашевич М.И., Малый бизнес: отечественный и зарубежный опыт, НКФ «Экоперспектива», Минск, 2008.
2. Кетько Н.В., Обучение персонала как основной инструмент управления интеллектуальным капиталом в сфере малого бизнеса, Креативная экономика, 2008, № 11 (23), с. 106-110.
3. Роль маркетинга в деятельности малых предприятий, http://guardinfo.ru/director/analytics/marketing/marketing_3907.html, доступ: 07.10.2013.
4. Фатхутдинов Р.А., Управление конкурентоспособностью организации, Эксмо, Москва, 2005.
5. Dominiak P., Sektor MSP we współczesnej gospodarce, PWN, Warszawa, 2005.
6. Hamel G., Prahalad C.K. Competing for the future. Breakthrough strategies for seizing control of your industry and creating the markets of tomorrow, Harvard Business School Press, Boston, 1994.
7. Mieszajkina E., Entrepreneurship In Frontier Regions Of Poland And Belarus, w: Entrepreneurship Creation in Modern Organizations, red. W. Sitko, Wyd. System-Graf Drukarnia, Lublin 2010.
8. Mieszajkina E., Entrepreneurship In Managing Small Enterprises In Poland And Belarus, w: Determinants Of Entrepreneurship Development, red. H. Kościelniak, Wyd. Sekcja Wydawnicza Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa, 2011.
9. Pierścionek Z., Strategie konkurencji i rozwoju przedsiębiorstwa, PWN, Warszawa, 2007.
10. Porter M.E., Przewaga konkurencyjna, osiągnięcie i utrzymywanie lepszych wyników, Helion, Warszawa, 2006.
11. Rudawska I., Budowanie przewagi konkurencyjnej opartej na trwałości relacji – weryfikacja empiryczna na rynku usług medycznych, w: Współczesny marketing. Strategie, red G. Sobczyk, PWE, Warszawa, 2008.
12. Sosnowska A., Łobejko S., Drogi do sukcesu polskich małych i średnich przedsiębiorstw, SGH, Warszawa, 2008.
13. Żabiński L., Przewaga konkurencyjna, PWE, Warszawa, 2000. Региональная политика России в переходный период: монография / под.общ. Ред. С.С. Артоболевского, О.Б. Глезер. – Москва.: Изд-во МВТУ им. Н.Э. Баумана, 2011, 317 с.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СТАДИЯХ «ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА» РАЗВИТИЯ УКРАИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В главе приводятся результаты и выводы проведенного автором исследования с использованием метода экспертных оценок, в котором выявлены необходимые организационные изменения, актуальные практики и рейтинги их использования в сфере управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций.

2.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Согласно органическому подходу к управлению, в процессе функционирования организации, подобно живым организмам, рождаются, растут, становятся зрелыми, стареют и умирают. В целом под развитием организации специалистами понимается естественный, закономерный процесс, называемый «жизненным циклом» развития организации.

В то же время хотелось бы сделать некоторое уточнение касательно определения «жизненного цикла» организации в том аспекте, что, по нашему мнению, это не просто естественный процесс развития организации, а период времени, на протяжении которого организация является жизне- и конкурентоспособной. Такой подход связан с концепцией процессуальности и стадийности развития организации и помогает выделить стадии, через которые проходит организация в процессе «жизненного цикла» развития.

По мнению Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, периоды, проживаемые фирмой в рамках однотипных ценностных установок и фиксирующие, в первую очередь, специфику управленческих задач в определенный период функционирования организации, называются стадиями развития; а периоды, в которых организация принципиально изменяет внутренние ценности и ориентации, – циклами развития [7].

При этом, несмотря на продолжающиеся дискуссии на тему управления организационными изменениями на стадиях «жизненного цикла» организации, специалисты все же сходятся в том, что полный «жизненный цикл» развития организации обязательно включает такие стадии, как: формирование организации, ее интенсивный рост, стабилизацию (зрелость) и спад (кризис). Также считается, что стадию «жизненного цикла» развития организации можно предсказать по тем изменениям, которые происходят в ней с определенной последовательностью.

Однако, как «выглядят» эти стадии и насколько они закономерны, можно ли избежать организационного упадка и смерти, ускорить или замедлить наступление «следующей» стадии, какова длительность «жизненного цикла» организации разных сфер деятельности? Ученые и практики размышляют над этими вопросами уже более полувека. Ведь в соответствии с концепцией процессуальности и стадийности развития организации, ни одна организация не может долго оставаться в одном и том же состоянии, зачастую переживая трудности, проблемы и противоречия, переходя от одной стадии к другой.

При отсутствии лидеров и эффективной команды менеджеров стадия формирования может так и не перейти в стадию интенсивного роста, а быстро завершиться и привести организацию к «смерти». Пройдя стадию формирования, при отсутствии у лидера фанатизма в достижении цели либо желания передела торговых границ, организация может перейти в стадию стабилизации, минуя стадию активного роста.

Например, в США из 10 новых компаний половина из них исчезают, не прожив и пяти лет, четыре доживают до десятилетия и только три – до 15 лет. При этом средняя продолжительность «жизненного цикла» организации для разных сфер деятельности составляет 8-10 лет. За это время организация проходит путь своего рождения, развития, зрелости, старения и последующего возрождения, если такое возможно [4, 121-122].

Последняя стадия «жизненного цикла» не обязательно должна завершиться ликвидацией / «смертью» организации, так как при грамотном менеджменте возможен вариант ее «возрождения» или «преобразования». Успешно пережив стадии зрелости и старения, организация может «расцвести» в качественно новом образе, зачастую сохранив лишь команду лидеров и «ядро» коллектива.

Именно этим объясняются факты выживания, сопровождающиеся организационными изменениями (в виде покупок-продаж, слияния, укрупнения или реструктуризации и т.п.) всемирно известных компаний, имеющих 100-летние истории развития (BMW, Volvo, Nokia, Adidas, Coca-Cola и др.). То есть в отличие от живых организмов процесс старения не является абсолютно неизбежным для организации. Организация может оставаться на стадии стабилизации (расцвета) достаточно долго, если усилия менеджмента по ее омоложению будут эффективными. Таким образом, срок существования организации не является не переменным показателем ее возраста и нахождения в определенной стадии развития.

Длительность «жизненного цикла» организации и его стадий зависит от многих факторов. В целом, природа роста и старения организаций проявляется в соотношении двух факторов – гибкости и управляемости организаций. По мере их старения это соотношение изменяется – управляемость растет, а гибкость уменьшается [4,121].

Организации, успешно завершившие один «жизненный цикл» с определенной спецификой и последовательностью стадий развития, могут перейти во второй (назовем его следующим «этапом» развития) и так достаточно долго оставаться жизне- и конкурентоспособными при наличии эффективной команды лидеров и ключевого персонала, ими сформированного, системе активизации всего персонала, информационной поддержке процессов разработки и реализации решений, наборе типичных процедур бизнеса и т.п. Оптимизация данных составляющих является основой совершенствования системы управления в процессе адаптации к глобальным изменениям. Определяющим фактором среди множества является результативность управления.

Управление, не адекватное условиям эффективного функционирования организации на стадиях ее «жизненного цикла», приводит к замедлению ее роста либо ускорению ее старения. В общем случае задача управления состоит не в устранении всех проблем, имеющихся в организации, а в том, чтобы сконцентрироваться на проблемах, наиболее значимых для текущей стадии «жизненного цикла», справиться с ними и перейти на следующую стадию либо, пережив стадию спада (кризиса), преобразоваться и на новой стадии возрождения следующего «жизненного цикла» продолжить развитие.

В связи с этим особенный интерес вызывает вопрос о том, какие подходы к управлению персоналом в период организационных изменений на стадиях «жизненного цикла» используют украинские организации и какие из них наиболее актуальны.

В 2012 г. автором проведено исследование «Организационные изменения и практики управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций». В данной главе представлены некоторые результаты и выводы из проведенного исследования.

2.2. АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИСТОЧНИКОВ И ПУБЛИКАЦИЙ

Процесс «жизненного цикла» организации и необходимые для перехода от одной стадии развития к другой организационные изменения зачастую сопровождаются проблемами, связанными с компетентностью, сознанием и поведением персонала, изменить которые намного сложнее, чем организационную структуру, технологию, основные средства и т.п. (Адизес И.К. [1]; Андреева Т.Е. [2]; Хентце И., Каммель А. [9]; Kotter, J.P., Schlesinger, L.A. [11]; Sevier R. [12]). То есть именно с персоналом связано множество проблем при необходимости организационных изменений на определенной стадии развития организации.

В украинских фундаментальных исследованиях и специализированной периодике тематика сопротивления персонала организационным изменениям – одна из самых обсуждаемых, что свидетельствует о том, насколько актуальна данная проблема (Диденко Н.В. [3]; Скибицкая Л.И. [5]; Кириченко В. [6]; Петрова И.Л. и др. [8], Шершнева З.Е. [10] и др.).

Поэтому целью проведенного нами эмпирического исследования, является изучение наиболее актуальных организационных изменений и практик управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций. Политика в сфере управления персоналом рассматривается при этом как один из аспектов внедрения практик изменений.

2.3. ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА ИССЛЕДОВАНИЯ

С целью изучения организационных изменений и практик управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций мы составили перечень организационных изменений и наиболее актуальных, по нашему мнению, практик в сфере управления персоналом.

К планам руководства относительно организационных изменений на стадиях «жизненного цикла» развития исследованных украинских организаций мы отнесли такие: распределения власти и статуса, миссии организации, организационной структуры, системы управления, системы управления персоналом, других функциональных систем, корпоративной культуры, состава ключевых лиц, состава персонала. А к наиболее актуальным практикам в сфере управления персоналом – оценивание персонала; аттестацию персонала; поиск новых работников извне; поиск лидеров внутри организации; выведение «лишних» работников; специфическую учебу; универсальную учебу; развитие команды; развитие внутренних коммуникаций; помощь в преодолении стресса; адаптацию персонала; разработку новой системы вознаграждения.

Приведенный перечень организационных изменений и актуальных практик управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития организации сформирован на основе анализа специализированной литературы, в том числе теорий организационных изменений. К ситуационным факторам, которые влияют на организационные изменения украинских организаций, нами отнесены сфера экономической деятельности, «национальность» капитала, «национальность» менеджмента, история развития организации, количество работников, возраст организации, стадия «жизненного цикла», связь собственности и управления. Безусловно, важное значение имеют специфика корпоративной культуры организации и ее лидера.

С точки зрения развития у персонала организации способности к изменениям (динамических способностей) считаем актуальными такие практики управления персоналом из вышеприведенного перечня, как: развитие внутренних коммуникаций, поиск лидеров внутри организации, развитие команды, оценивание персонала, адаптация персонала и помощь в преодолении стресса. С точки зрения развития у персонала гибкости мышления и способности принимать самостоятельные решения в процессе организационных изменений наиболее актуальна, по нашему мнению, такая практика управления персоналом, как универсальная учеба, поскольку именно она отвечает цели развития персонала в рамках современной модели теории организационных изменений.

2.4. МЕТОДИКА СБОРА ИНФОРМАЦИИ, ВЫБОРКА ЭКСПЕРТОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ

В качестве инструмента сбора информации использовалось анкетирование экспертов (в основном специалистов в сфере управления и управления персоналом), результатом которого были письменные ответы респондентов на стандартизированные вопросы об организации, в которой они работают, и об организационных изменениях, которые происходят либо будут происходить и о которых они проинформированы. Процедура была анонимной, то есть при обработке анкеты фамилия, имя и отчество экспертов, а также название организации оставались неизвестными.

В исследовании приняли участие 87 экспертов 29-ти организаций из 10-ти городов Украины. Большинство организаций (19 или 65,5%) территориально представляют г. Киев и все имеют региональные представительства в областях Украины, в результате чего география исследования значительно расширяется. В каждой организации анкетному опросу подвергалось три эксперта – специалиста. Анкетирование проходило в очной форме в присутствии исследователей-анкетеров, то есть все розданные анкеты практически добросовестно заполнялись и стопроцентно возвращались.

Большинство экспертов имеют значительный собственный практический опыт в сфере управления и управления персоналом на разных уровнях: 5,7% руководителей и их заместителей, 20,7% руководителей службы персонала, 25,3% руководителей других структурных подразделений, 29,8% менеджеров по персоналу и 18,4% ключевых работников других структурных подразделений.

Более чем трехлетним опытом в сфере менеджмента владеют 67,8% респондентов. Это позволяет утверждать, что выбранные эксперты имеют в своем распоряжении достаточный опыт для того, чтобы адекватно оценивать организационные изменения и практики управления персоналом. Также мы отслеживали, какую роль эксперты играли в процессе изменений в организации, по которой они заполняли анкету, в том числе, принимали ли они участие в разработке содержания программы изменений или в ходе ее внедрения. Около 70% экспертов принимают участие в процессе внедрения организационных изменений и около 50% – в разработке содержания изменений, то есть имеют собственный практический опыт в сфере управления. По нашему мнению, состав выборки экспертов и ее характеристики обеспечивают достаточную достоверность полученных ответов и возможность их использования для последующих выводов.

Несмотря на анонимность вторичной выборки украинских организаций, можно отследить целый ряд их характеристик, таких как: сфера экономической деятельности, «национальность» капитала, «национальность» менеджмента, история развития организации, количество работников, возраст организации, стадия «жизненного цикла», связь собственности и управления.

На наш взгляд, по своим основным характеристикам данная выборка похожа с генеральной совокупностью украинских организаций. Так, преобладают организации с отечественным частным/коллективным (58,6%) и отечественным государственным (13,8%) капиталом, которыми руководят отечественные менеджеры (72,4%), при этом многие из них являются ключевыми (27,6%)

и миноритарными собственниками (20,7%) этих организаций/компаний. Почти все собственники организаций (96,6%) принимают участие в управлении. Большинство организаций выборки по количеству работников, в них работающих, – средние (51-500 чел.) – 37,9% и большие (свыше 500 чел.) – 51,7%.

В представленной выборке 3,5% организаций находятся в возрасте до 2-х лет, 17,2% – от 3 до 5 лет, преобладают организации в возрасте от 6 до 10 лет (24,1%) и старше 20 лет – 34,5%. Это отвечает реальной динамике создания организаций в Украине в последние два десятилетия, когда большинство новых субъектов ведения хозяйствования было создано в период между кризисами 1991-1992, 1998 и 2008 гг. В выборке среди украинских организаций по сферам экономической деятельности преобладают организации сферы услуг (41,4% из них обслуживают посредников и 31,0% – конечных потребителей). В сфере производства при обслуживании посредников работают 17,2% организации выборки и при обслуживании конечных потребителей – 6,9%. 10,3% организаций выборки из сферы торговли обслуживают посредников и 13,8% – конечных потребителей.

На основе анализа разных подходов к описанию и трактовке «жизненного цикла» организации как базовая нами была выбрана концепция И. Адизеса [1]. Придерживаясь его формулировок стадий «жизненного цикла» организации, можно отметить, что на стадии формирования (рождения и детства) находилась одна организация (3,5% выборки), стадии юности – 5 организаций (17,2% выборки), зрелости – 7 организаций (24,1% выборки), старения – 6 организаций (20,7% выборки) и 10 организаций (34,5% выборки) пытались возродиться.

Приведенный анализ выборки украинских организаций показывает, что, с одной стороны, в ней представлены разные организации, а с другой – наибольшую часть составляют организации с той характеристикой, которая занимает большую долю на рынке в целом (например, организаций с частным/коллективным капиталом больше, чем организаций с государственным или иностранным капиталом). По нашему мнению, это позволяет утверждать, что в целом описанные характеристики данной выборки можно использовать для выявления основных тенденций изменений в сфере управления и управления персоналом, в частности.

Более того, в процессе исследования экспертам был поставлен вопрос о том, насколько типична для украинских организаций описанная ими ситуация. И в подавляющем большинстве случаев эксперты обозначили ее как типичную для украинских организаций. Данное обстоятельство можно считать дополнительным аргументом в интересах достоверности полученных результатов.

Подытоживая анализ методов сбора информации, хотелось бы отметить, что, несомненно, данную выборку нельзя считать в точности, отображающей генеральную совокупность украинских организаций, которые переживают разные организационные изменения, находясь на разных стадиях «жизненного цикла» развития, – и по размерам, и по другим характеристикам. Однако собранные данные достаточно репрезентативны для анализа в рамках поставленной цели исследования.

2.5. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для определения перечня необходимых организационных изменений на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций можно сопоставить стадии «жизненного цикла» организации и ее потребности в организационных изменениях на каждой стадии. По результатам проведенного автором исследования, обобщение необходимых организационных изменений (по шкале от «ни одного плюса» или «не актуально» до «трех плюсов») по их основным видам на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций приведено в табл. 2.1.

Таблица 2.1 Обобщение необходимых организационных изменений на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций

Организационные изменения	Стадии «жизненного цикла» развития организации (по И. Адизесу)					
	Рождение	Детство	Юность	Зрелость	Старение	Возрождение
Распределения власти и статуса	-	+	++	+++	+++	++
Миссии (цели) организации	+	+	++	+++	+++	++
Системы управления	+	+	++	+++	+++	+++
Организационной структуры	+	++	++	+++	+++	++
Системы управления персоналом	-	+	++	+++	++	+++
Других функциональных систем	-	+	++	+++	+++	++
Корпоративной культуры	-	+	++	+++	+	-
Состава ключевых лиц	+	+	++	+++	+++	+++
Состава персонала	-	++	++	+++	++	++

Источник: собственная разработка по результатам проведенного исследования в 2012 г.

Исходя из приведенного сопоставления, можно утверждать: так как для стадии «рождения» характерны отсутствие четкой цели развития организации, а потому и доминируют финансовые проблемы, проблемы неадекватного планирования, проблемы, связанные с выпуском (реализацией) нового продукта (предоставлением новой услуги) на рынок, то необходимые организационные изменения будут касаться, по мнению экспертов выборки, миссии (цели) организации, системы управления, организационной структуры и состава ключевых лиц.

Так как на стадиях «детства» и «юности» (активного роста) преобладают «болезни роста», проблемы, связанные с продвижением (реализацией) продукции (услуг) на рынке, неадекватной системой учета и контроля расходов, проблемы, связанные с распределением роли и ответственности между работниками, конфликты между ними, проблемы высокой текучести персонала, то наиболее необходимые организационные изменения будут касаться в первую очередь системы управления, в т.ч. персоналом, организационной структуры, распределения власти и статуса.

Стадия «зрелости» (развитого состояния) характеризуется активным зарождением бюрократизма в управлении, избыточной системой контроля, трудностью обмена информационными потоками, отсутствием интеграции, проблемами, связанными с обслуживанием клиентов, организационными конфликтами, неэффективной системой мотивации персонала. Поэтому необходимые организационные изменения должны коснуться распределения власти и статуса, миссии и стратегии организации (например, формирования новой стратегии предоставления сервиса на наивысшем уровне), системы управления (с целью расширения производства, разработки нового ассортимента, выхода на новые рынки и т.п.), системы управления персоналом (например, внедрение новой системы вознаграждений персонала, корпоративного кодекса поведения, программы адаптации персонала, оценивания по компетенциям и т.п.), организационной структуры (изменения вертикальных и горизонтальных управленческих связей), других функциональных структур.

Для того чтобы на стадии «старения» (кризиса) не происходило усиление имеющихся в наличии проблем, свойственных для нее: торжество бюрократии на всех этапах управления с гибелью новых идей в громоздкой управленческой структуре, необходимы такие организационные изменения: распределения власти и статуса, системы управления (с целью сокращения тех направлений деятельности, которые неперспективны или недостаточно эффективны), системы управления персоналом (развитие необходимых компетенций персонала в создавшихся условиях), организационной структуры (особенно это касается изменения вертикальных и горизонтальных управленческих связей), состава персонала (наем новых ключевых работников с креативным мышлением) и т.п.

Если за «старением» не последует стадия «возрождения», то данная организация не имеет будущего и становится достоянием истории. Так как на стадии «возрождения» доминируют проблемы, связанные с оживлением организации, преодолением сопротивления изменениям работников, которые привыкли работать «по-старому», и новой командой кризис-менеджеров, то необходимые организационные изменения должны коснуться изменения системы управления, системы управления персоналом и состава ключевых лиц.

По мнению экспертов, в большинстве описанных необходимых организационных изменений на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций присутствуют изменения, затрагивающие систему управления персоналом. Рейтинг наиболее актуальных практик управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций приведен в табл. 2.2.

Таблица 2.2 Рейтинг (ранг) актуальности подходов к управлению персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций

Подходы к управлению персоналом	Стадии «жизненного цикла» развития организации (по Ицхаку К. Адизесу)					
	Рождение	Детство	Юность	Зрелость	Старение	Возрождение
Развитие внутренних коммуникаций	-	4	5	1	4	4
Поиск лидеров внутри организации/компании	1	1	3	2	1	2
Развитие команды	3	3	2	3	2	3
Поиск работников извне	2	2	1	4	3	1
Оценивание персонала	4	5	4	5	5	6
Разработка новой системы вознаграждения	-	6	7	6	7	7
Адаптация персонала	-	7	6	7	8	-
Универсальная учеба	5	9	8	8	10	-
Выведение «лишних» работников	-	-	-	9	6	-
Специфическая учеба	-	8	9	10	9	5
Аттестация персонала	-	-	-	11	11	-
Помощь в преодолении стресса	-	-	10	12	12	-

Источник: собственная разработка по результатам проведенного исследования в 2012 г.

Чтобы успешно пройти стадии формирования («рождения» и «детства») эксперты рекомендуют использовать поиск лидеров внутри организации, поиск новых работников извне, развитие команды, оценивание персонала и элементы универсальной учёбы. Когда организация переходит к стадии активного роста («юности»), по мнению опрошенных экспертов, актуальными становятся такие практики управления персоналом, как: поиск новых работников извне, развитие команды, поиск лидеров внутри организации, оценивание персонала и развитие внутренних коммуникаций.

Согласно опросу экспертов выборки украинских организаций, среди которых преобладали организации на стадиях «зрелости» (24,1%) и «старения» (20,7%), рейтинг приоритетных практик в сфере управления персоналом наиболее полно представлен именно на этих стадиях развития.

Так на стадии «зрелости» эксперты отдают предпочтение развитию внутренних коммуникаций, поиску лидеров внутри организации и развитию команды. С минимальным отрывом следуют поиск новых работников извне, оценивание персонала, разработка новой системы вознаграждения. Далее в порядке убывания идут адаптация персонала, универсальная учеба, выведение «лишних» работников, специфическая учеба, аттестация персонала и помощь в преодолении стресса.

Чтобы организация не стала достоянием истории и благополучно миновала стадию «старения» эксперты предлагают использовать пять наиболее актуальных практик управления персоналом: поиск лидеров внутри организации, развитие команды, поиск новых работников извне, развитие внутренних коммуникаций, оценивание персонала. Далее идут выведение «лишних» работников, разработка новой системы вознаграждения, адаптация персонала, специфическая учеба, универсальную учебу, аттестация персонала, помощь в преодолении стресса.

Среди выборки украинских организации 34,5% из них находились на стадии «возрождения». Опрошенные эксперты так распределили актуальность подходов к управлению персоналом на этой стадии развития: пять наиболее рейтинговых практик – это поиск новых работников извне, поиск лидеров внутри организации, развитие команды, развитие внутренних коммуникаций и специфическая учеба.

Таким образом, основное внимание в сфере управления персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций сконцентрировано скорее на эффективном взаимодействии коллектива и лидерах, которые его возглавляют, чем на конкретном индивиде.

По мнению экспертов, к наиболее результативным подходам управления персоналом (когда результаты отвечают поставленной цели) на всех стадиях «жизненного цикла» развития организаций можно отнести развитие команды, адаптацию персонала, поиск новых работников извне, развитие внутренних коммуникаций, универсальную учебу и поиск лидеров внутри организации.

Наименее экономичным, результативным и целесообразным подходом в сфере управления персоналом в большинстве случаев эксперты считают практику выведения «лишних» работников. Такими же низкими рейтингами результативности респонденты оценили и другие традиционные подходы управления персоналом – например, аттестацию персонала, специфическую учебу, оценивание персонала и разработку новой системы вознаграждения персонала.

Естественно, в реальной жизни те или другие подходы управления персоналом не используются отдельно, а скорее, напротив, дополняют друг друга. Поэтому обычно, возможно, несмотря на низкие рейтинги результативности традиционных подходов управления персоналом на какой-то стадии «жизненного цикла» организации, в определенной комбинации с другими более результативными подходами, они могут осуществлять значительное позитивное влияние на получение ожидаемых результатов деятельности на этой стадии.

2.6. ВЫВОДЫ ИЗ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Каждая стадия «жизненного цикла» предполагает свои особенности в управлении организационными изменениями. Результативность деятельности организации зависит от того, как ее собственники, лидеры, управленческий персонал, топ-менеджеры и работники в целом понимают, оценивают и учитывают в своих действиях особенности каждой стадии «жизненного цикла», насколько адекватно руководители отбирают методы управления организационными изменениями и практики управления персоналом на них.

Анализ результатов проведенного исследования показал, что по мнению экспертов 29-ти украинских организаций, обобщенные организационные изменения и практики управления персоналом являются «мягкими» подходами и практиками. В то же время реалии хозяйствования украинских организаций зачастую свидетельствует о том, что все же часто имеют место «жесткие» организационные изменения, «жесткие» и одновременно индивидуализируемые подходы к управлению персоналом на стадиях «жизненного цикла» развития украинских организаций. Возможно, это связано с тем, что многие руководители еще не осознали значение человеческих ресурсов для развития организации, а также с тем, что такие изменения и практики актуальны для бывших «советских» предприятий, структура и уровень компетентности управленческого персонала которых порой требуют определенного изменения.

В свете изложенного, выявление наиболее необходимых организационных изменений на стадиях «жизненного цикла» развития организаций, актуальных и результативных практик управления персоналом на них, определенных экспертами 29-ти украинских организаций, имеет бесспорный интерес с точки зрения практического использования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адизес Ицхак Калдерон Управление жизненным циклом корпорации [Текст] / Ицхак К. Адизес ; [пер. с англ. В. Кузина ; под науч. ред. А. Г. Сеферяна]. СПб.: Питер, 2008.
2. Андреева Т.Е. Антикризисное управление персоналом в России (анализ результатов опроса 25 петербургских компаний). В сб.: Демин А. А., Катькало В.С. (ред.). // Российский менеджмент: теория, практика, образование. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. – С. 95-106.
3. Діденко Н.В. Місце кадрової служби при запровадженні організаційних змін на підприємстві // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С. 245-254.
4. Распопов В.М. Управление изменениями: учеб. пособие. – Москва: Магистр: Инфра-М, 2012. – 336 с.
5. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера. Навч. посібник. – Київ: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
6. Кириченко В. Організаційні зміни як професійний стрес // Соціальна психологія. – 2008. – № 1. – С. 158-166.

7. Управление персоналом [Текст]: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
8. Управління змінами [Текст]: Навчальний посібник / І. Л. Петрова, В. І. Поліщук, В. П. Печенізький. – Львов.: ЗУКЦ, 2008. – 66 с.
9. Хентце, Й., Каммель, А. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 3. – С. 70-75.
10. Шершньова, З. Є. Стратегічне управління: Підручник. – 2-ге вид., перероб. І доп. – Київ.: КНЕУ, 2004. – 699 с.
11. Kotter, J.P., Schlesinger, L.A. Choosing Strategies for Change // Harvard Business Review, 1979, vol. 57, № 2. – p.111.
12. Sevier, R. Overcoming internal resistance to change. University Business // 2003. – № 6 (7). – p. 23-24.

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК БАЗИС ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОСНОВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Обобщены научные подходы концепций потенциальной демографии. Осуществлен анализ динамики и структуры демографического потенциала Украины в контексте воспроизводственной основы человеческого капитала.

3.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В современном глобализованном пространстве укрепляется роль человека в интенсификации общественного прогресса, актуализируются исследования потенциалов человеческого развития.

Понятийно-терминологический аппарат категории «потенциал», сформировался в моделях физических и биологических наук. Он получил распространение в отраслях обществоведения, социологии, экономики, управления и др. С начала прошлого века общественные науки обогащены различными потенциалами, которые отражают определенные аспекты демографической системы.

Несмотря на большое количество работ, концепции потенциальной демографии (капитализированная стоимость В. Фарра, репродуктивный потенциал Р. Фишера, потенциал роста П. Венсана, популяционная инерция Н. Кейфитца, жизненный и трудовой потенциалы Л. Херша и др.) не учитывали показателей демографического воспроизводства, которые изменяются во времени. Не накладывались на классическую интерпретацию этой концепции и попытки обобщения репродуктивного потенциала, которые осуществлялись П. Самуэльсоном, Я. Кимом, Ш. Тулджапуркарком. Поэтому в современной науке отсутствует единодушное понимание понятийно-терминологической системы концепции демографического потенциала.

Цель исследования заключается в оценке структуры и динамики демографического потенциала в контексте физиологической основы человеческого капитала.

3.2. РЕЗУЛЬТАТЫ

Д. Землянов определяет человеческий капитал двумя составляющими: количественной оценкой населения и его качественными характеристиками. Ученый исходит из того, что количественная оценка населения определяет уровень и состояние демографического потенциала региона [6, с.42].

В энциклопедическом изложении категория «демографический потенциал» определяется как потенция к воспроизводству населения, хотя в научной литературе встречаются его дефиниции [13, с.105]:

- на базе характеристики уровня общественного развития, качества жизни, средней продолжительности предстоящей жизни, уровня грамотности взрослого населения, объема реального ВВП на душу населения,
- как человеческий капитал,
- как идеология человеческого потенциала народонаселения.

По нашему мнению, отождествление человеческого капитала, демографического потенциала и человеческого потенциала является неоправданным. Носителей человеческого капитала В. Антонюк [1] и Н. Ушенко [12] ограничивают только занятым населением. В противовес им М. Николайчук [8] выделяет активный этап реализации человеческого капитала, что соответствует трактовке экономически активного населения и пассивный – отвечает экономически неактивному населению пенсионного возраста (ресурса экономического развития через объемы потребительских рынков). Ученые Львовской экономической школы С. Вовканыч и Л. Шевчук рассматривают структуру человеческого капитала, учитывая его потенциальную и реальную составляющие, что дает основание не ограничивать понимание носителей человеческого капитала только занятым населением. Формирование и накопление человеческого капитала «начинается с рождением ребенка и длится в течение всей его жизни» [5, с.153], то есть в пределах человеческого потенциала (рис.3.1).

В демографическом измерении реализованная (активная, раскрытая) составляющая человеческого потенциала, которая принимает форму носителей человеческого капитала, проектируется на занятое население. Реальная составляющая проектируется – на экономически активное. Нереализованная часть (пассивная, нераскрытая) проектируется на экономически неактивное и безработное население. Получение же отдачи от использования запаса человеческого капитала обеспечивает возможность инвестирования ресурсов у воспроизводство человеческого потенциала и капитала. В рыночных видах деятельности эта отдача выражается в форме материальных вознаграждений, дохода, прибыли и т. п., в нерыночных видах – в форме социально значимых благ. Нереализованная составляющая человеческого потенциала финансово поддерживается, главным образом, за счет социальных пособий и трансфертов и может рассматриваться как неиспользованный человеческий капитал (его потери).

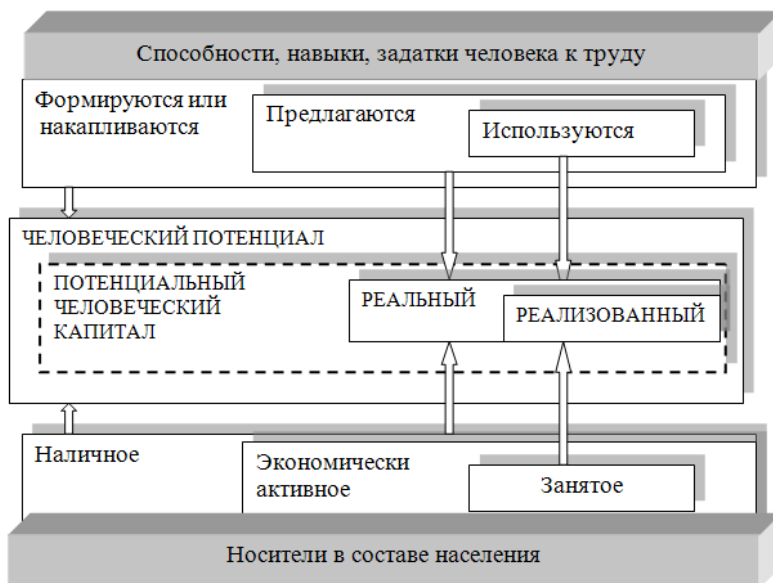


Рисунок 3.1. Взаимосвязь и содержательность категорий «носители человеческого капитала» и «носители человеческого потенциала»

Источник: собственная разработка

Физиологической основой формирования человеческого капитала считается численность населения страны, определяемая, прежде всего, демографическими процессами. Для Украины характерен регрессивный тип тенденции численности населения. Рассчитанные за 1990-2011 гг. линейные тренды наличного населения ($53288-345,95t$, $R^2 = 0,9686$) и постоянного населения ($52837-342,76t$, $R^2 = 0,9743$) указывают на ежегодное их уменьшение в среднем соответственно на 355 тыс. человек и на 343 тыс. человек. При этом сокращаются уровень доминирования наличного населения над постоянным и региональные колебания потерь населения. Динамические модели для Днепропетровской ($y = 3903-37,762t$, $R^2 = 0,9830$) и Львовской областей ($y = 2777,9-16,501t$, $R^2 = 0,9732$) свидетельствуют, что их наличное население сокращалось в среднем ежегодно соответственно на 37,8 тыс. человек и на 16,5 тыс. человек (при тенденции к уменьшению разрыва между ними) [4].

В Западном, Центральном и Южном регионах Украины среднегодовые значения численности наличного населения сокращаются медленнее, вследствие чего укрепляется доля этих регионов в составе отечественного населения (рис. 3.2). При ускоренном уменьшении (на 0,86%) населения Восточного региона, его доля в наличном населении сократилась с 15,13% (2004 г.) до 14,74% (2011 г.). Соответственно ежегодное сокращение доли регионов в наличном населении составляло в Северо-Восточном регионе 0,24% и в Центрально-Восточном – 0,22%.

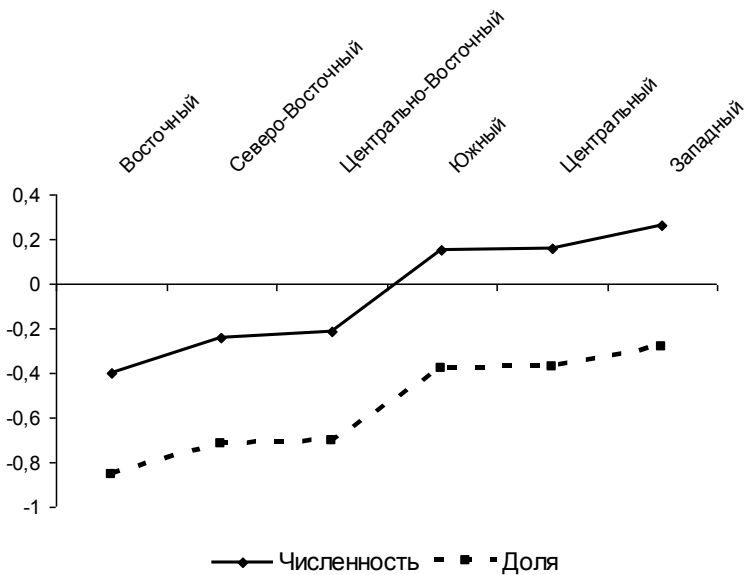


Рисунок 3.2. Среднегодовые темпы прироста численности и доли наличного населения регионов Украины за 2004-2011 гг (%)
 Источник: рассчитано на основании: [9]

Начиная с 1998 г. в Украине доля лиц старше 60 лет превышает 20,0% и в среднем ежегодно укрепляется, составив на начало 2011 года 22,1%. Осуществленные прогнозные расчеты (табл. 3.1) свидетельствуют, что наибольшее сокращение в 2013 г. ожидается среди населения ниже трудоспособного возраста. На фоне этой тенденции среди населения трудоспособного возраста наибольшее сокращение (12,0%) испытывает самая младшая его группа (15-24 лет), доля которой сократится на 1,0 п.п. Сократится также на 4,1% численность населения средней группы трудоспособного возраста (25-44 года) при росте на 1,1% численности населения старше 45 лет. Следовательно, в условиях локализации трудоспособного возраста в пределах 16-59 лет численность этой возрастной группы в 2013 г. составит 27,2 млн. человек (на 1000 человек населения трудоспособного возраста будет приходиться 585 лиц нетрудоспособного возраста, что меньше 2011 почти на 20 человек).

По подсчетам Всемирного банка, к середине XXI века на десять работников будет приходиться 14 пенсионеров [11]. Такое соотношение может оказаться непосильным бременем для отечественной экономики. На сегодня значительная часть расходов пенсионного фонда перекрывается за счет бюджета, дефицит которого, в свою очередь, покрывается за счет увеличения долговых обязательств. По состоянию на 31.08.2012 г. совокупный государственный долг Украины достиг \$61,54 млрд. долларов, что в расчете на одного занятого составляет \$ 3033. Внешние заимствования на благосостояние населения положительно влияют только в краткосрочном периоде. М. Флейчук доказала [14], что увеличение периода и объемов внешних заимствований, их нерациональное использование приводит

к уменьшению ВВП на душу населения, росту безработицы, сокращению сбережений и доходов граждан, уменьшению их ожидаемой продолжительности жизни при рождении, повышению уровня бедности, росту смертности .

Таблица 3.1 Трендовые модели и прогнозные значения возрастных групп населения Украины

Возрастные группы, лет	Уравнение тренда за 1990-2011 гг.	R ²	Прогноз изменений на 2013 г.	
			Численность, тыс. человек	доля, %
0-14	$11799-272,85t$	0,964	-1245,4	-2,1
15-24	$7156,1-102,81t+19,127t^2-0,738t^3$	0,930	-750,1	-1,0
25-44	$15093-91,065t$	0,896	-558,6	0,4
45-64	$12740-143,6t+5,5384t^2$	0,630	65,1	1,7
65 і більше	$6249,4+82,227t+1,5311t^2-0,151t^3$	0,756	45,2	1,0

Источник: рассчитано автором на основании: [9]

Динамика смертности (рис. 3.3) в Украине характеризуется разными направлениями. Составляющая времени в ее вариации достигает почти 80%. Смертность среди детей до 1 года сокращается (прыжок роста из 9,8‰ в 2006 г. до 11,0‰ в 2007 г. объясняется внесенными в то время изменениями в статистическую разработку актов о рождении и о смерти, заполняемые в органах регистрации актов гражданского состояния в соответствии с нормативными актами Минздрава Украины). В 2008 г., 2009 г., 2010 г. на тысячу родившихся живыми умерло соответственно 10,3; 9,4; 9,1 детей.

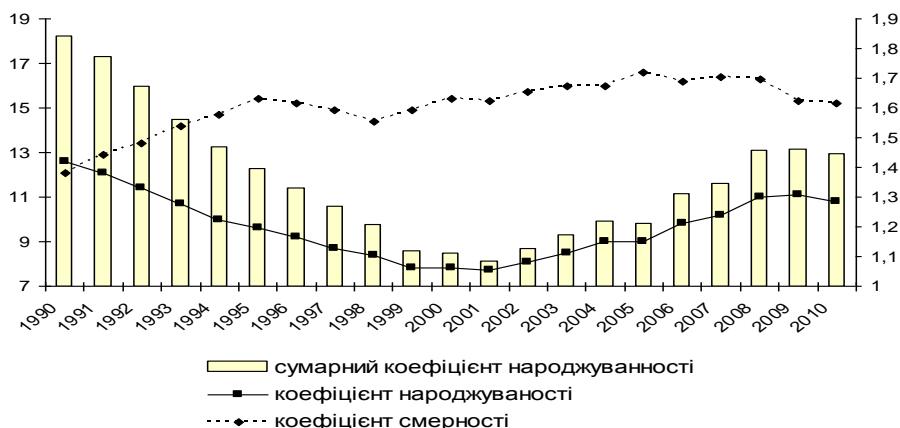


Рисунок 3.3. Коэффициенты рождаемости, смертности и суммарный коэффициент рождаемости в Украине, ‰

Источник: построено на основании: [9]

Потеря традиций многодетности (табл.3.2) привела к снижению за 1990-2001 гг. суммарного показателя рождаемости. В последующие годы его динамика в целом положительная, однако, его уровень значительно ниже предельной границы расширенного демографического воспроизводства. Увеличению рождаемости (с 2002 г.) способствовала демографическая волна, вызванная вступлением в детородный возраст поколения 80-ых. Кроме того, на ситуацию с демографическим воспроизводством повлиял эффект компенсации кризиса 90-х годов. Денежные стимулы лишь усилили действие этих факторов. Рост произошел, в основном, благодаря реализации отложенных или запланированных на поздней срок рождений. Так, с 2006 г. основной прирост обеспечивало рождения второго ребенка. Поэтому государственное финансирование способствовало лишь смещению календаря рождений, существенно не влияя на репродуктивные установки общества. В 2010 г. относительно предыдущего коэффициент рождаемости снизился на 0,3 %, не достигнув даже в период роста уровня начала 90-х годов.

Таблица 3.2 Распределение домохозяйств Украины с детьми по количеству детей в их составе (%)

Количество детей	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Один	61,0	62,3	65,3	65,9	70,7	73,5
Два	33,3	31,8	29,5	29,1	25,5	23,5
Три и больше	5,7	5,9	5,2	5,0	3,8	3,0

Источник: рассчитано автором на основании: [9]

В 2010 г. отечественные домохозяйства с двумя детьми отставали в душевом уровне потребления мяса и мясopодуков на 17,4%, яиц - на 5,3%, рыбы и рыбopодуков – на 20,%, растительных жиров – на 6,7%, овощей и бахчевых – на 9,6%, фруктов, ягод, орехов и винограда – на 13,9% от домохозяйств с одним ребенком. Для домохозяйств с тремя детьми это отставание усиливается, составив соответственно 23,9%, 10,5%, 6,7%, 6,7%, 16,9%, 13,9%. В домохозяйствах с четырьмя детьми – разрыв еще существеннее: 37,0%, 21,1%, 33,3%, 6,7%, 15,1%, 30,6%. Поэтому в многодетных семьях дети недополучают благ для полноценного развития. Родители же ограничивают свои возможности, отказываясь от дополнительного обучения, повышения квалификации, оздоровления. Однако существуют исследования, которые обосновывают ошибочность рассуждений, что ограничение количества детей повышает качественный потенциал отдельного ребенка. Напротив многодетность считается «залогом эффективной социализации, механизм развития и сохранения человеческого капитала» [2, с.10].

Падение рождаемости не только объективный процесс, но и не столь уж опасный. Уменьшение количества детей объясняется ростом время- и трудоемкости блага «дети» и сокращением спроса женщин на это благо. Среди альтернатив повышения качества ребенка или количества детей обычно выбирают первую. Откладывание же рождения ребенка в пользу получения женщиной образования также имеет определенный смысл. Во-первых, высокий образовательный уровень будущей матери является важным фактором качества ее детей особенно при современных коммуникационных возможностях. Он позволяет кооперироваться

группам женщин для предоставления на некоммерческой или коммерческой основе высококачественных услуг по уходу за детьми. Во-вторых, технический прогресс и предпринимательская инициатива повышают гибкость форм занятости, позволяя женщинам совмещать воспитание детей с частичной занятостью как источником дохода и средством предотвращения дисквалификации. В-третьих, вуз весьма успешно выполняет функцию брачного агентства, обеспечивая возможность знакомства и выбора партнера из своего круга. В-четвертых, недопоставка человеческого капитала на рынок труда вследствие большей надомной занятости женщин может компенсироваться высокой производительностью реализованного человеческого капитала.

Повышение возрастных показателей заключения брака при нынешней половозрастной структуре населения Украины уменьшает шансы женского пола создать семейную пару и стимулирует рождение детей вне брака. На фоне замедления разводов и их отставания от количества браков такая динамика также подтверждает и другую демографическую проблему – увеличение численности семейных пар без детей.

Высокая смертность мужчин обуславливает потерю репродуктивного капитала не только из-за смерти потенциальных родителей, но и опосредованно – через ограничение или полную несостоятельность реализации репродуктивной функции и рождения детей женщинами, которые остались без пары. Кроме того, нельзя недооценивать социальные аспекты – сиротство, воспитание детей в неполных семьях, ухудшение материального положения семей из-за потери кормильца, одиночество.

Зачастую мужчины получают высшие совокупные заработки по сравнению с женщинами, выполнение детородной функции которыми приводит к перерывам в их трудовой деятельности и преимущественно облегченных условий труда. Выровнен по половому признаку возраст выхода на пенсию, снимает проблему гендерно-трудовой дискриминации, при которой сравнительно короткий период и сравнительно меньшие объемы накопления средств женщинами сопровождался длительным их сроком потребления.

Как неотъемлемый фактор в пределах истории человечества миграционные процессы влияют на человеческий капитал. Стимулируют межгосударственную трудовую миграцию отсутствие вакансий с соответствующими условиями работы; проблема «бедности по возможностям» (недоступность качественного образования, медицинского и культурного обслуживания, низкий уровень благоустройства и условий труда, особенно в сельских населенных пунктах); возможность обучения, возможность создания семьи и родственные связи; демографический кризис заставляет создавать благоприятные условия для привлечения трудовых мигрантов в высокоразвитые страны. Украину относят к странам с наибольшим числом международных мигрантов, численность которых в 2010 г. составила 5,3 млн. человек (США – 42,8; Россия – 12,3; Германия – 10,8; Саудовская Аравия – 7,3; Канада – 7,2; Франция – 6,7; Великобритания – 6,5; Испания – 6,4; Индия – 5,4) [7, с.37]. Наша страна характеризуется смешанными потоками нелегальных мигрантов, выступая как их донором, так и реципиентом. При этом в эмиграционном потоке нелегалов присутствуют не только постоянное население, но и нелегальные иммигранты. Преимущественно нелегальный

характер отечественной трудовой миграции разбалансирует человеческий капитал, усиливает нагрузку на систему социального обеспечения населения.

Определение на уровне закона эмиграционно-иммиграционных приоритетов и, соответственно, квот позволит придать этим процессам черты регламентированности, способствовать развитию человеческого капитала. Отдельным направлением должны стать мероприятия по реэмигрантам, прежде всего трудоспособного возраста. При этом акцентируется внимание на необходимости осуществления таких мероприятий не только в процессе возвращения и реадаптации трудового мигранта, но и на этапе его пребывания за границей, когда нужно грамотно и корректно апеллировать к мотивационному базису его возможного возвращения на родину, используя изъяды пребывания на чужбине [3, с.364]. На фоне синдрома социокультурной и экономической дезадаптации, ностальгии, семейных обстоятельств, проявлений апартеидных отношений и жестких мер в отношении мигрантов стран-реципиентов, а также реальной перспективы востребованности в Украине растет вероятность активизации мотивационных устоев к реэмигрированию. При таких обстоятельствах закономерно возникнут проблемы с адаптацией трудовых мигрантов, обусловленные как трансформированными за период их отсутствия социально-экономическими и институциональными условиями жизни на родине, так и напластованными длительным пребыванием за границей личностными различиями мировоззрения, жизненных ценностей, ориентиров саморазвития и т.д.. Это потребует реализации государством соответствующей политики путем осуществления практической деятельности специализированных и касательных в компетенциях к миграционной сфере институтов по успешной реадаптации трудовых мигрантов с целью их привлечения в социально позитивную деятельность, а, следовательно, недопущения потери человеческого капитала, в том числе аккумулированного за рубежом.

Таблица 3.3 Анализ оценки состояния здоровья населения Украины в 2010-2011 гг

Доля населения, которое оценило состояние здоровья, %	Все домохозяйства		Которые проживают у			
			городских поселений		сельской местности	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Хорошее	46,3	46,5	46,0	45,8	46,9	48,1
Удовлетворительное	43,8	43,6	45,1	44,9	41,3	40,8
Плохое	9,9	9,9	8,9	9,3	11,8	11,1
Центральный средний ранг	0,364	0,366	0,371	0,365	0,351	0,370

Источник: рассчитано автором на основании: [10]

Процессы демографического воспроизводства коррелируют с состоянием здоровья населения. В 2010-2011 гг каждый десятый украинец, а в сельских поселениях каждый девятый оценил состояние своего здоровья как плохое (табл. 3.3). Такая ситуация объясняется тем, что государственная стратегия укрепления

здоровья не стала доминирующей. Кроме того, проблема предупреждения потерь капитала здоровья не определена приоритетной, а усилия различных институтов, которые употребляются для ее решения, остаются разрозненными, бессистемными.

3.3. Выводы

Изложенное исследование указывает на наличие и усиление потенциальных рисков расширенного демографического воспроизводства в Украине. Высокие демографические потери, особенно среди молодежи, обуславливают количественные потери человеческого капитала, создавая угрозу национальной безопасности. Благополучие любой территориально-общественной системы в ближайшем будущем будет определяться уровнем развития человеческого капитала и наличием условий, необходимых для его формирования, сохранения и полноценного использования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : дис... д-ра. екон. наук : 08.00.07 / В. П. Антонюк; – Донецьк, 2008. – 456 с.
2. Белобородов И.И. Проблема демографии: качество или количество? Политика народонаселения: настоящее и будущее (Книга 2) / И.И. Белобородов. В.Н. Елизаров, В. Н. Архангельский. – Москва: МАКС Пресс, 2005. – С. 10–14.
3. Біль М. М. Державна політика адаптації трудових мігрантів, що повернулись в Україну / М. М. Біль, Р. Р. Рісна // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України [зб. наук.-техн. пр.]. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2011. – Вип. 21.8. – С. 363–368.
4. Гальків Л.І. Демовідтворювальні процеси: регіональні та національні проблеми / Л.І. Гальків // Матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф. «Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку» [м. Павлоград, 14-16 грудня 2009 р.]. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2009. –С. 223-226.
5. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала: учебное пособие / С.А. Дятлов – Спб. : Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
6. Землянов Д. А. Демографический потенциал региона как фактор развития человеческого капитала территории / Д.А. Землянов // Вестник Ростовского государственного экономического университета. – 2007. – № 24. – С. 42-47.
7. Курій Л.О. Кількісно-якісні детермінанти відтворення людського потенціалу в системі міжнародних міграційних процесів / Л.О. Курій // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2(24). – С. 37-42.
8. Ніколайчук М.В. Конкурентні основи формування, відтворення та експлуатації людського капіталу / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. т.1 (188) – С. 93-100.

9. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>
10. Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності медичної допомоги у 2011 році (за даними вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2011 року): статистичний збірник – Київ. : Державна служба статистики України, 2012. – 142 с.
11. Струк О. Країна старих [Електронний ресурс] / О. Струк – Режим доступу: <http://kontrakty.com.ua/show/ukr/article/>.
12. Ушенко Н.В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.03 / Н. В. Ушенко; – К., 2009. – 30 с.
13. Фаузер Р. В. Оценка демографического и трудового потенциалов республики Коми / Р. В. Фаузер // Известия Коми научного центра УрО РАН.– 2010. – № 1. – С. 105-111.
14. Флейчук М. Вплив зовнішніх запозичень на соціально-економічний розвиток посттрансформаційних країн / М. Флейчук, Р. Андрусів // Економіка України. – 2012. – № 1(602). – С. 16-26.

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ОСНОВ ОЦЕНКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В главе определены и рассчитаны показатели для оценки уровня формирования и использования человеческого капитала Украины. Графически отображена и проанализирована региональная дифференциация по показателям формирования и использования человеческого капитала. Определены возможные пути практического применения данной методики.

4.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Проблема развития человеческого капитала на сегодня привлекает все большее внимание ученых, поскольку опытом развитых стран доказано, что он является одним из важнейших факторов экономического развития. Вместе с тем, несмотря на значительное распространение научных исследований в этой области и развитие практики применения отдельных методических основ, необходимость совершенствования соответствующих теоретико-методических основ не теряет своей актуальности. В частности, за тенденциями социально-экономического развития Украины заметны значительные региональные различия в качестве жизни населения, важная роль в которых принадлежит факторам формирования и использования человеческого капитала. Внешняя и внутренняя межрегиональная миграция, различия в интенсивности естественного воспроизводства, занятости и оплаты труда требуют выяснения причин существующей региональной дифференциации, а также изучение опыта государственного управления в регионах с лучшими показателями прогресса в воспроизводстве человеческого капитала

В работах отечественных ученых в наибольшей степени проблемы формирования и развития человеческого капитала исследованы В. Антонюк, В. Близнюк, А. Бородиной, Е. Гришновой, Н. Марковой, А. Чухно и др., в которых особое

внимание акцентируется на обосновании эффективности инвестиций в человеческий капитал. Напрямую связаны с проблемами воспроизводства человеческого капитала исследования человеческого развития, которые осуществляются в Украине под руководством Э. Либановой. Но хотя в исследованиях отечественных ученых достаточно уделяется внимание анализу составляющих формирования и использования человеческого капитала, но до сих пор нет комплексной оценки этими составляющими, тем более такой, что будет касаться региональных сравнений.

Таким образом, целью исследований является анализ и графическое отображение региональной дифференциации уровней формирования и использования человеческого капитала.

4.2. ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

Если рассматривать процесс воспроизводства человеческого капитала с позиций анализа воспроизводства капитала физического, изложенного в логическую последовательность “производство – обмен – распределение – потребление”, то процесс формирования человеческого капитала является отражением стадии производства физического капитала, а его остальные три стадии (обмен – распределение – потребление) являются прототипом реализации человеческого капитала.

Детализация каждой стадии воспроизводства физического капитала в интерпретации человеческого, позволит определить необходимые параметры оценки последнего. Так, исследование процесса формирования человеческого капитала можно осуществлять в следующих направлениях:

- 1) выявление факторов, влияющих на здоровье и работоспособность населения;
- 2) формирование качества человеческого капитала в системе образования;
- 3) анализ процессов механического движения населения и определения показателя благосостояния населения как необходимой составляющей предпосылок формирования.

Таким образом, согласно данным направлений исследования, можно определить составляющие формирования человеческого капитала. Если их представить в числовом выражении, то появится возможность сравнить их, например по регионам.

Региональный рейтинг позволяет быстро и удобно определить сильные и слабые стороны в управлении воспроизводством человеческого капитала каждого региона, а затем и стимулировать их для улучшения результатов.

Кроме того, есть необходимость определить соответствующие составляющие для процесса использования человеческого капитала, который предусматривает анализ проблем реализации трудового потенциала на рынке труда, где определяется стоимость человеческого капитала и обеспечиваются возможности дальнейшего воспроизведения.

Такие составляющие процессов формирования и использования человеческого капитала необходимо включить в систему компонентов уровня

формирования и использования человеческого капитала (УФИЧК) регионов, разработанной на основе УИП региона [1, с.227], которая заранее предполагала введение других компонентов, определяющих существенные стороны и признаки региона для оценки его положения по сравнению с другими.

Так как статистические показатели, что анализируются, являются неоднородными и имеют разные единицы измерения, потому что описывают различные характеристики оценки человеческого капитала, то для объективности анализа, сведем все показатели к соразмерному виду, пронормировав их значения. Нормирование значений выполняется по формуле:

$$x_i = \frac{P_i}{P_{\max}} \quad (1)$$

где:

x_i – нормированное значение показателя;

P_i – исходное значение показателя,

P_{\max} – максимальное значение этого показателя среди показателей регионов.

Для оценки УФИЧК принято 20 показателей и 25 регионов. Множество всех параметров разделено на 2 большие группы, которые в свою очередь разделены на подмножества (группы показателей).

К первой группе параметров принадлежат группы показателей, характеризующих процесс формирования человеческого капитала: состояние здоровья населения (коэффициент рождаемости, коэффициент смертности, ожидаемая продолжительность жизни при рождении) охват населения высшим образованием (темп роста численности студентов высших учебных заведений 3-4 уровней аккредитации на 10 тыс. населения); показатели миграции (численность прибывших и выбывших по межгосударственной миграции в расчете на 10 тыс. нас.) и благосостояния (валовой региональный продукт на душу населения).

Вторая группа параметров включает в себя группы показателей использования человеческого капитала: оплата труда (реальная заработная плата, доля работников с минимальной тарифной ставкой, выше установленной отраслевым соглашением, доля работников, заработная плата которых составляла от 2001,01 грн. (двойной размер прожиточного минимума), дискомфорт на рынке труда (динамика выбытия и высвобождения работников), подготовка и повышение квалификации кадров (доля работников, имеющих полное высшее образование в % к учетной численности штатных работников, доля работников, в % к учетной численности штатных работников, которые были обучены новым профессиям, доля работников, которые были обучены новым профессиям в высших учебных заведениях, доля работников, в % к учетной численности штатных работников, повысивших квалификацию), потребность в занятости (спрос на рабочую силу и нагрузка на одно свободное рабочее место), показатели физического и морального износа человеческого капитала (доля работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров в процентах к учетной численности штатных работников).

Предлагается оценивать УФИЧК региона для двух выделенных групп параметров с помощью нормированного вектора среднеарифметических для выделенных показателей региона, который определяется так:

$$X_{учк} = [\bar{x}_{фчк}, \bar{x}_{ичк}], \quad (2)$$

где:

$\bar{x}_{фчк}$ – уровень формирования человеческого капитала региона;

$\bar{x}_{ичк}$ – уровень использования человеческого капитала региона, которые в свою очередь определяются следующим образом:

$$\bar{x}_{флк} = [\bar{x}'_{1zp}, \bar{x}'_{2zp}, \bar{x}'_{3zp}, \bar{x}'_{4zp}] \quad (3)$$

$$\bar{x}_{влк} = [\bar{x}''_{1zp}, \bar{x}''_{2zp}, \bar{x}''_{3zp}, \bar{x}''_{4zp}] \quad (4)$$

где элементы векторов определяются так:

$$\bar{x}'_{n_{zp}} = \frac{1}{g'_i} \sum_{i=1}^{g_i} x'_{i_{zp}} \quad (5)$$

$$\bar{x}''_{n_{zp}} = \frac{1}{g''_i} \sum_{i=1}^{g_i} x''_{i_{zp}} \quad (6)$$

здесь n_{zp} – номер группы показателей, характеризующих процессы формирования и использования человеческого капитала регионов;

g'_i, g''_i – количество выделенных показателей в соответствующей группе показателей, $x'_{i_{zp}}, x''_{i_{zp}}$ – значения показателей в соответствующих группах показателей.

Нормированный вектор среднеарифметических выделенных групп показателей определяет УФИЧК и отражает структуру выделенных групп показателей в данном регионе. Нормированную интегральную оценку РФВЛК региона предлагается вычислять с помощью интегрального среднеарифметического значения вектора выделенных групп показателей региона, который определяется так:

$$\bar{x}_{учк} = \frac{\bar{x}_{фчк} + \bar{x}_{ичк}}{2} \quad (7)$$

Соответственно уровень формирования и уровень использования человеческого капитала регионов определяются как средние арифметические значения векторов выделенных показателей регионов:

$$\bar{x}_{флк} = \frac{1}{4_i} \sum_{i=1}^4 \bar{x}'_{n_{zp}} \quad (8)$$

$$\bar{x}_{влк} = \frac{1}{4_i} \sum_{i=1}^4 \bar{x}''_{n_{zp}} \quad (9)$$

Экономическая интерпретация показателя сводится к тому, что чем ближе к единице нормированный интегральный показатель, тем выше РФВЛК региона.

Стоит отметить, что данное рейтингование по вышеприведенным показателям имеет целью показать улучшение или ухудшение результатов по сравнению с предыдущим годом (или базовым – если в знаменателе отношения при исчислении темпа роста отметить любой отличный отменный от предыдущего год). Таким образом, наивысший результат согласно исследованию имеют регионы с лучшими темпами роста или индексами, а не абсолютными показателями.

Рассчитав нормированные значения показателей, а следовательно и параметров, целесообразно обработать результаты сравнения этих величин между регионами в 2010 году.

Если рассматривать каждую из групп показателей как составляющие формирования человеческого капитала, то по состоянию здоровья населения наилучшие значения получили Закарпатская, Сумская, Херсонская и Хмельницкая области, неблагоприятная ситуация наблюдается в Днепропетровской, Ивано-Франковской, Львовской и Тернопольской областях в связи с неудовлетворительными значениями темпов роста коэффициента рождаемости.

Показатели, характеризующие уровень охвата населения высшим образованием, являются лучшими в Киевской, Николаевской и Одесской областях. Низким этот относительный показатель в АР Крым, Ровенской, Тернопольской и Черниговской областях, где численность студентов по сравнению с прошлым годом снизилась.

По группе показателей, касающихся численности выбывших и прибывших по межгосударственной миграции, то согласно результатам оценки лучшими можно назвать позиции Днепропетровской, Житомирской и Кировоградской областей. Худшие соответственно в Николаевской и Черновицкой областях.

Если характеризовать уровень формирования человеческого капитала с позиции размера ВВП на душу населения, то наилучшими показателями обладают Днепропетровская, Донецкая, Житомирская и Полтавская области. Худший результат имеют Одесская и Харьковская области.

Таким образом, сформирован рейтинг регионов по показателям РФВЛК, позволил отметить, что наилучшие показатели интегральной оценки уровня формирования человеческого капитала региона имеют Житомирская, Кировоградская и Полтавская области, что обусловлено ростом уровня ВВП на душу населения и позитивными показателями межгосударственной миграции миграционными сальдо. Неудовлетворительные значения этих же показателей привели негативное влияние на результат формирования человеческого капитала в Ровенской, Сумской и Черновицкой областях – в этих регионах является наименьшим (рис.4.1).

Разрыв между самым высоким и самым низким нормированными значениями равен 0,067, что является довольно незначительным отклонением между наибольшим и наименьшим значениями среди всех областей.

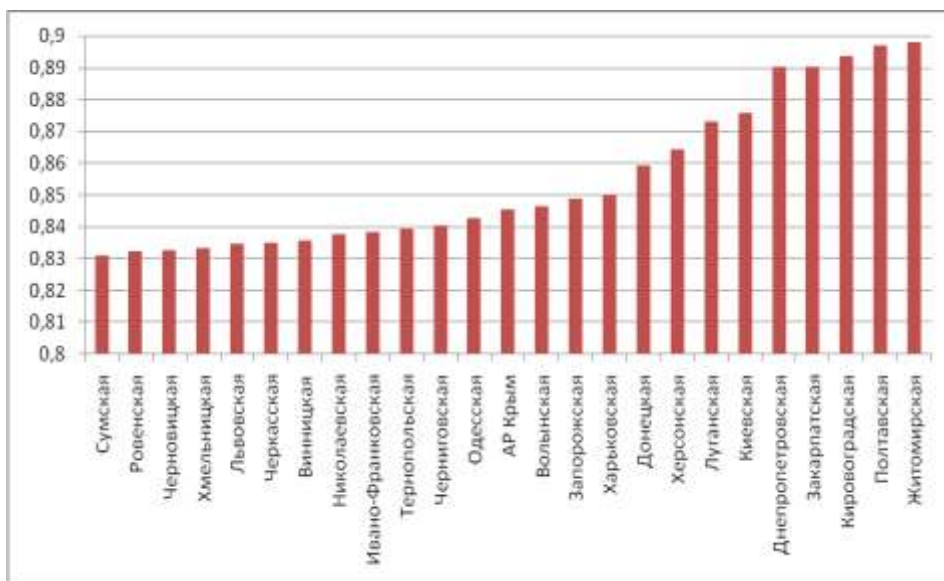


Рисунок 4.1. Рейтинг регионов Украины по уровню формирования человеческого капитала в 2010 году

Источник: [9, с. 338, 347, 445], [8, с.34-35], [7, с.12]

Рейтинг регионов по каждой из групп показателей, относящихся к уровню использования человеческого капитала регионов, имеет следующие результаты.

Согласно группы показателей по оплате труда (рис. 4.2) лучшими областями являются Запорожская, Николаевская и Ровенская, наихудшая ситуация в АР Крым, Одесской, Сумской и Черкасской, где наблюдается слабый рост доли работников с минимальной тарифной ставкой, которая выше установленной отраслевым соглашением.

Подготовка и повышение квалификации кадров, что является одним из групп показателей использования человеческого капитала, имеет наибольшее развитие в Днепропетровской, Львовской и Сумской, худшее – в Винницкой, Ивано-Франковской, Черкасской областях через низкий темп роста лиц, которые были обучены новым профессиям (рис. 4.3).

Высокая мобильность рабочей силы наблюдается в следующих областях – Запорожская, Львовская, Черновицкая, чему способствовали низкие показатели высвобождения и выбытия работников в течение исследуемого года. Весьма негативные результаты оценки региональной мобильности наемных работников отслеживаются в Винницкой, Тернопольской и Херсонской областях, для которых характерны низкий спрос на рабочую силу, а также высокие показатели нагрузки на одно свободное рабочее место (рис.4.4).

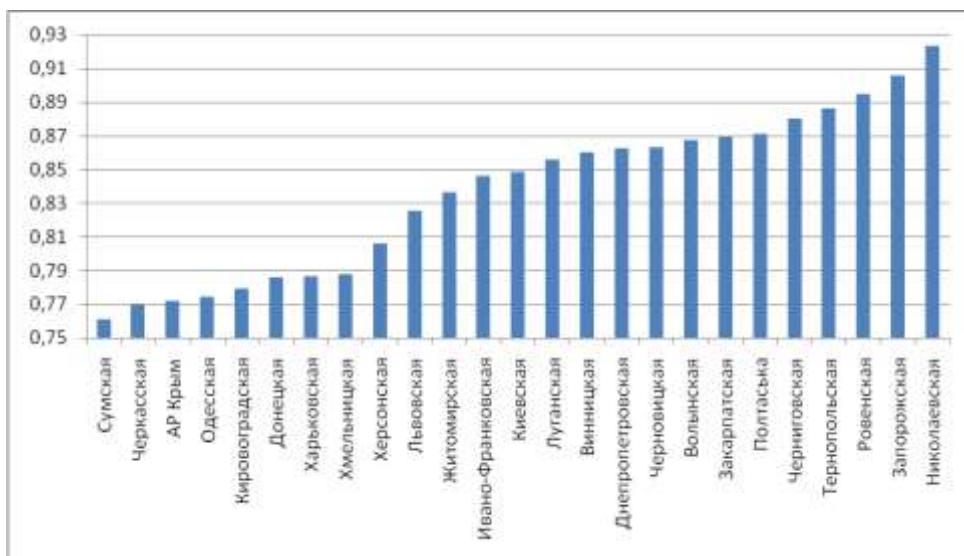


Рисунок 4.2. Рейтинг регионов Украины по показателям оплаты труда в 2010 году

Источник: [6, с.188, 212, 288]

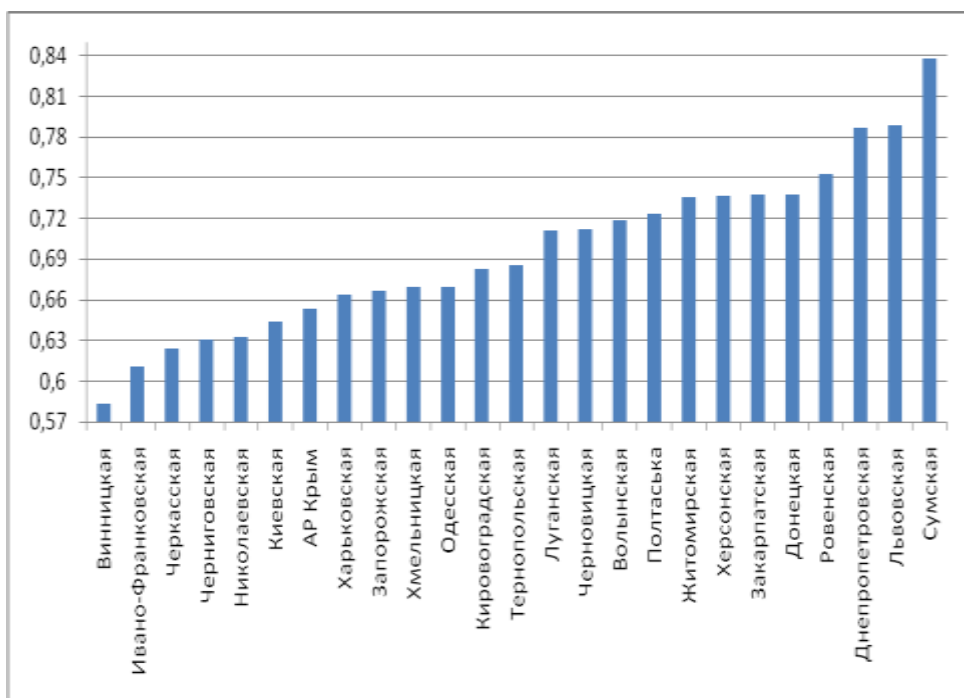


Рисунок 4.3. Рейтинг регионов Украины по уровню подготовки и повышения квалификации кадров в 2010 году

Источник: [6, с.64, 84, 86-90]

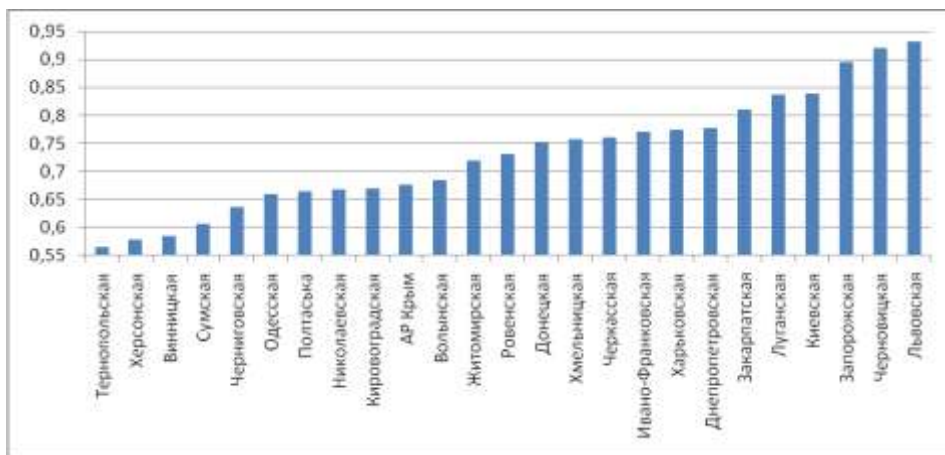


Рисунок 4.4 Рейтинг регионов Украины по уровню мобильности рабочей силы в 2010 году.
 Источник: [6, с.42], [9, с.362], [5, с.179, 180]

Среди показателей, характеризующих моральный и физический износ капитала (рис. 4.5) наименьшие значения характерны для Запорожской и Киевской областей, в то время как высокие темпы роста доли работников пенсионного и предпенсионного возраста характерны для Винницкой, Ивано-Франковской и Ровенской областей.

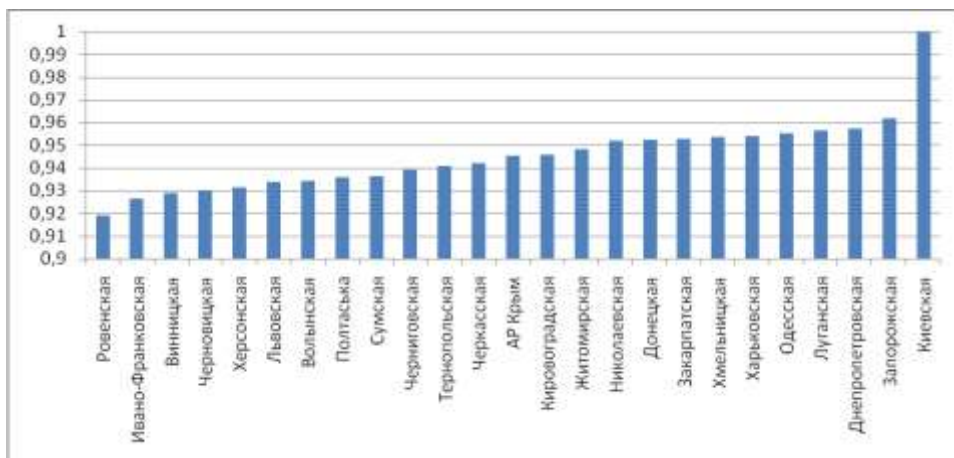


Рисунок 4.5. Рейтинг регионов Украины по физическому и моральному износу человеческого капитала в 2010 году
 Источник: [6, с.70], [8, с.151]

Вместе с тем, отклонения в значениях для регионов с высоким и низким результатом в каждой конкретной группе показателей по группе параметров использования человеческого капитала довольно существенно различаются между собой.

Так, существенная разница наблюдается по группе показателей, касающихся мобильности рабочей силы – 0,37, это объясняется, прежде всего, существенными региональными различиями в выбытии и высвобождении наемных работников, а также спросом на свободные вакантные рабочие места. Кроме того количество показателей в этой группе равно четырем, что нивелирует сглаживания в расчетах по нормированию показателей. Наиболее существенные отклонения между наибольшим и наименьшим значениями среди всех областей касается физического и морального износа человеческого капитала. Оно составляет 0,08. Этому способствуют малое количество показателей (два) и незначительные региональные различия в темпах роста доли наемных работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров.

Если характеризовать в целом вторую группу параметров, касающиеся уровня использования человеческого капитала, то передовые позиции занимают Запорожская, Львовская и Черновицкая области, низкую же оценку получили АР Крым, Винницкая, Одесская и Херсонская области (рис. 4.6). Разрыв между Львовской и Винницкой областями составляет 0,13.

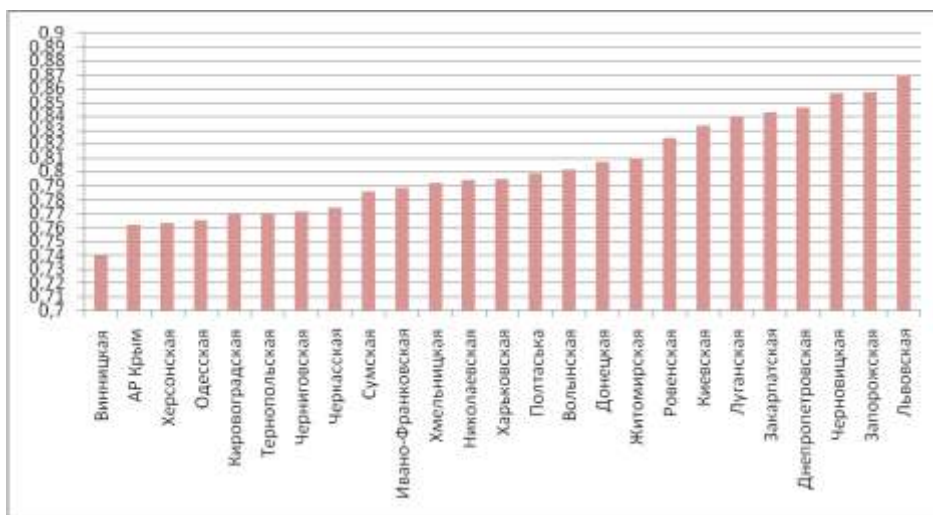


Рисунок 4.6. Рейтинг регионов Украины по уровню использования человеческого капитала.

Проанализировав нормированную интегральную оценку УФИЧК для всех регионов, можно сделать вывод, что лучшими по всем определенным показателям как формирования так и использования человеческого капитала являются Закарпатская и Днепропетровская области, где УФИЧК региона равен 0,86. Наиболее низкий этот показатель для Винницкой области с результатом 0,79 (рис. 4.7).

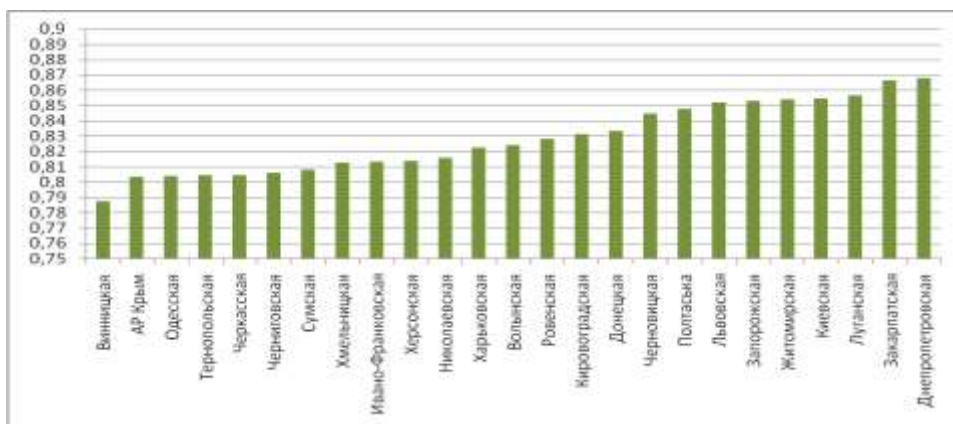


Рисунок 4.7. Общий рейтинг регионов Украины по УФИЧК.

Разница в значениях между наиболее и наименее перспективными областями достаточно небольшой, но это обусловлено отсутствием ранжирования по силе воздействия в группах показателей в целом и для каждого показателя группы в частности.

Данная методика может применяться, прежде всего, для мониторинга изменений в общем рейтинге регионов по любой группе показателей или группе параметров. Сами же показатели могут меняться в зависимости от потребностей исследования. В связи с этим происходят мотивированные изменения в финансировании местных бюджетов как в разрезе регионов в целом, так и в разрезе отдельных отраслей. Кроме того, это послужит стимулом для органов государственного управления.

4.3. Выводы

Научно-методические основы оценки воспроизводства человеческого капитала регионов, приведенные в этой работе, позволяют оценить тенденции и найти слабые места в управлении человеческим капиталом по группам факторов и отдельными его составляющими. Следовательно, можно оценить прогресс органов государственного управления отдельных регионов по определенным векторам воспроизводства человеческого капитала. Обнаружена в данном исследовании региональная дифференциация по составляющим управления воспроизводством человеческого капитала может служить основой усовершенствования региональных программ развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Интеллектуально-инновационное развитие региона в контексте евро-интеграции. НАН Украины. Коллективная монография. Институт региональных исследований; Наук. ред. Л. К. Семив. – Львов, 2008. – 575 с. – (Сер.«Проблемы регионального развития»)
2. Демографический ежегодник "Население Украины за 2010 год" / Государственная служба статистики: [отв. за выпуск Г. М. Тимошенко]. – М., 2011. – 442 с.
3. Статистический бюллетень "Продолжение обучения и получения профессии" / Государственный комитет статистики Украины: [отв. за выпуск И. В. Калачова]. – М., 2011. – 28 с.
4. Статистический бюллетень "Региональный развитие" / Государственная служба статистики: [отв. за выпуск И. В. Калачова]. – М., 2011. – 44 с.
5. Статистический сборник "Экономическая активность населения Украины 2010" / Государственная служба статистики: [отв. за выпуск И. В. Сенник]. – М., 2011. – 205 с.
6. Статистический сборник "Труд Украины в 2010 году" / Государственная служба статистики: [отв. за выпуск И. В. Сенник]. – М., 2011. – 325 с.
7. Статистический сборник "Регионы Украины" / Государственная служба статистики: [ред. А. Г. Осауленко]. – М., 2011. – 358 с.
8. Статистический сборник "Социальные индикаторы уровня жизни населения" / Государственная служба статистики: [отв. за выпуск И. В. Калачова]. – М., 2010. – 203 с.
9. Статистический ежегодник Украины за 2010 год / Государственная служба статистики: [ред. А. Г. Осауленко]. – М.: «Август Трейд», 2011. – 560 с.
10. Suggested Citation: Gundlach, Erich (1997): Human capital and economic development: a macroeconomic assessment, Intereconomics, ISSN 0020-5346, Vol. 32, Iss. 1, pp. 23-35. Режим доступа: <http://hdl.handle.net/10419/1696>

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В современных условиях инновационного развития предприятий актуальным становится вопрос вложения денежных средств в обучение персонала, особенно работников интеллектуального труда. Однако, у работодателей не всегда есть возможность вкладывать денежные средства в обучение. Возникает потребность в поиске специфических источников финансирования проектов с целью активизации инвестиционного рынка и деловой активности предприятий. Для эффективного вложения денежных средств возникает необходимость оценки нематериальных активов предприятия и экономической оценки инвестиций в человеческий капитал. В главе рассмотрены экономические аспекты механизма эффективного использования человеческого капитала и его быстрой окупаемости, подходы к экономической оценке инвестиций в человеческий капитал.

5.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Вопрос человеческого капитала и инвестиций в человеческий капитал является объектом исследований отечественных и зарубежных экономистов и ученых. В истоках теории человеческого капитала стояли классики экономической мысли: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. Миль. Признание человека как особого вида капитала связано с именами Т. Шульц [17], Г. Беккера [16]. Также надо отметить авторов следующих опубликованных работ: А. Бородина [1], В. Г. Полонского [11, 12].

Целью главы является анализ и оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.

5.2. ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

Главным критерием оценки эффективности компании в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста выступает человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал являются жизненно важными вложениями в будущее любой страны. На данный момент из последних разработок касательно данного вопроса можно отметить Стандарт «InvestorsInPeople», который был разработан в 1990 году по заказу Британского правительства и в том же году внедрен на национальном рынке Великобритании.

Стандарт нацелен на повышение инвестиционной привлекательности предприятий и его применение может способствовать интеграции стран, в том числе и Украины, в международное сообщество. Стандарт ориентирован на социальную экономику и повышение конкурентоспособности национальных предприятий, способствует созданию имиджа и инвестиционной привлекательности предприятий. Стандарт «InvestorsInPeople» является единственным в мире стандартом качества в вопросах управления персоналом, формулой социально-экономического партнерства руководителей и персонала и уже применяется в 75 странах мира. 73% лидирующих промышленных компаний, которые следуют принципам стандарта «InvestorsInPeople» отмечают показатели повышения продуктивности. Стандарт обеспечивает интеграцию стратегии управления людьми в стратегию управления организацией. Применение его практической модели формирует среду для раскрытия и развития потенциала сотрудников, что приносит преимущества компании в формате повышения производительности, прибыльности и конкурентоспособности. 74% работодателей, использующих концепцию стандарта, утверждают, что «InvestorsInPeople» улучшает уровень профессиональных навыков сотрудников.

Концепция стандарта позволяет четко сфокусироваться на целях и задачах организации, реализации этапов стратегического и оперативного планирования, улучшении внутренних коммуникаций, повышении мотивации для улучшения персональной результативности. Концепция стандарта обеспечивает системный подход в вопросах обучения и развития персонала, формирование управленческой культуры, вовлеченность и приверженность персонала, аналитику соотношения инвестиций в программы обучения на конечный результат, ориентир на постоянное улучшение подходов в системе управления.

Внедрение стандарта обеспечивает повышение производительности, прибыльности и конкурентоспособности, снижение затрат и потерь, уменьшение текучести специалистов, повышение уровня сервиса для клиентов, общественное признание, инвестиционную привлекательность. Проведенные исследования показали, что компании, внедрившие «InvestorsInPeople» по показателям прибыльности и производительности значительно превзошли конкурентов, работающих в том же секторе бизнеса. Применение стандарта влияет на изменения корпоративной культуры и мотивацию сотрудников, что позволяет организациям сохранять конкурентные преимущества. Из выше изложенного вытекает ярко выраженная необходимость эффективного вложения денежных средств в персонал и, в первую очередь, в его обучение.

Основным инструментом формирования человеческого капитала является инвестирование. Оно осуществляется за счет государственных или частных инвестиций как в общественном секторе экономики (в сфере образования от начальной до высшей и профессиональной), так и на личностном уровне, когда затраты времени и труда на саморазвитие и самосовершенствование необходимы для наращивания этого капитала. Таким образом, инвестирование осуществляется двояко: как вложения финансовых средств и ресурсов и как затраты времени и силы, то есть как определенные виды человеческой деятельности.

Инвестиции в человеческий капитал превращают природный потенциал в трудовой и, при наличии у личности мотивации, времени и труда, создают человеческий капитал.

Высокообразованные, здоровые работники являются определяющим фактором для экономического роста в долгосрочном периоде. Но человеческий капитал как ресурс требует постоянного вложения инвестиций при условии отдачи от этих вложений только в будущем. На современном этапе стремительного развития техники и технологий особенно актуальным становится вопрос вложения средств в обучение работников интеллектуального труда. Но повышение интеллектуального уровня требует вложения значительных средств, которых не всегда достаточно в частных предприятиях, а бизнес-структуры не всегда заинтересованы в расходовании своих средств.

Планирование и реализация инвестиций в обучение персонала требует финансового обеспечения, которое предусматривает использование собственных или привлеченных источников финансирования. В современных условиях отечественные предприятия определенным образом ограничены в собственных источниках финансирования в связи с уменьшением объемов производства, снижением покупательной способности населения, постоянным изменением цен, нестабильностью валютного курса, повышением учетной ставки, а это влияет на снижение доходов (прибыли) предприятия, а следовательно влечет за собой уменьшение возможностей финансирования своих инвестиционных проектов.

Возможными источниками инвестиций в человеческий капитал могут выступать вложения осуществляемые государством, негосударственными общественными фондами и организациями, международными фондами, региональными бюджетами, образовательными учреждениями, предприятиями, предпринимателями, семьей и отдельными гражданами, а также, в данный перечень может входить долевое участие работника в оплате своего обучения, что является действенным способом разделения ответственности за результаты бизнес-обучения. Так как повышение интеллекта требует значительного финансового обеспечения, нужно тщательно подходить к решению данного вопроса, обязательно рассматривать целесообразность и необходимость инвестирования, следовательно необходимым будет проведение экономической оценки инвестирования.

Итак, основной проблемой, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям, является оценка экономической эффективности вложений в человеческий капитал. Сложности, возникающие при этом, объясняются рядом особенностей, которые отличают инвестиции в человеческий капитал от других видов инвестиций, а это требует разработки специальных методов их оценки.

Оценка эффективности учебной программы является центральным моментом управления профессиональным обучением в современной компании. Инвестиции в развитие персонала должны принести отдачу в виде повышения результативности ее деятельности. Это отражается в стремлении многих компаний получить от профессионального обучения персонала дополнительную прибыль. Инвестиции в человеческий капитал оправданы только в том случае, если они имеют достаточно высокий уровень окупаемости и рентабельности. Поэтому вопрос оценки экономической эффективности инвестиций в развитие персонала достаточно актуален, особенно в условиях современных экономических реалий.

Для достижения бизнес-целей современная компания призвана не оптимизировать затраты на персонал, а эффективно инвестировать в него, в мотивацию, обучение, развитие сотрудников. Эти расходы непременно окупаются. Практика показывает, что меньшее число квалифицированных, профессиональных высокооплачиваемых сотрудников приносит больше пользы, чем значительное количество менее квалифицированных и менее оплачиваемых работников. Организация выигрывает на профессионализме, управляемости, расходах на развитие.

Подобно обычному капиталу, способности, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. При этом их формирование и развитие требует как от самого индивида, так и от общества в целом довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, то есть инвестиций. К ним относятся все виды затрат, которые могут быть оценены в денежной или иной форме, носят целесообразный характер, а также способствуют росту в будущем заработков человека.

Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Но нужно иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

Человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, а также способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта. Если данный процесс осуществляется непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются.

По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Инвестиции создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т.д. Их содержание – не просто вложение средств, а еще и реальная, осознанная и целенаправленная деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию. Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций: образование, подготовка на производстве; здравоохранение; мотивация; поиск информации и миграция; фундаментальные научные разработки; экология и здоровый образ жизни; культура и досуг.

Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала. При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

Накопление человеческого капитала (прирастает человеческий капитал двумя способами: когда организация использует максимальный объем знаний своих сотрудников, и когда максимальное число людей владеет знаниями) подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям.

Наряду с образованием, наиболее важными являются вложения в здоровье человека. Экономическая ценность и значимость здоровья для накопления человеческого капитала безусловны. Низкий уровень продолжительности жизни в стране автоматически включает в число приоритетных затрат инвестиции на поддержание здоровья, что способствует продлению жизни человека, а следовательно, и времени функционирования человеческого капитала.

К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор человеческого капитала.

Культура накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, так как без "духовной пищи" невозможно гармоничное развитие личности. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются знания, умения, навыки. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру.

При инвестировании финансовых ресурсов в человеческий капитал у руководства предприятия возникает ряд вопросов, связанных с эффективностью вложений: окупятся ли вложенные средства; в какие сроки можно ожидать результата от вложения средств; в каких объемах потребуется вложить средства; каковы возможные варианты инвестиций; как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала.

Существуют различные подходы к оценке эффективности вложений в человеческий капитал:

1. Одним из показателей экономической эффективности использования человеческого капитала является уровень интеллектуальности производства (или квалификационной емкости производства). Он исчисляется как отношение фонда образования (интеллектуального капитала) к валовому национальному продукту и показывает, сколько денежных единиц, аккумулированных в образовательном фонде, приходится на каждую стоимостную единицу произведенной продукции.
2. Величина общего фонда образования равна стоимости одного года обучения каждого уровня (с включением потерянных заработков), умноженной на число человеко-лет образования (с поправкой на неодинаковую продолжительность учебного года), накопленного населением страны к тому или иному моменту времени. Величина фонда образования определяется с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков. [5]
3. При оценке эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. Соотносятся две величины: X (разница между капитализацией организации и ценой замещения ее реальных активов, за вычетом обязательств) и Y (инвестиции в нематериальные активы). Коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал подсчитывается как отношение разности величины X в начале и в конце периода и величины инвестиций Y в течение этого периода. При этом все величины берутся в дисконтированном виде с учетом инфляции. В результате получается коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций:

$$Z = X_2 - X_1 / Y, \quad (1)$$

где: Z - коэффициент эффективности инвестиций;
 X_2 - величина интеллектуального капитала в конце периода;
 X_1 - величина интеллектуального капитала в начале периода;
 Y - инвестиции в интеллектуальный капитал организации.

Для подсчета величины Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: затраты на исследования и разработки (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки); затраты на образование, повышение квалификации, укрепление здоровья работников, социальные инвестиции; затраты на информационные технологии, информационное, техническое и программное обеспечение, на формирование и развитие бренда; на создание корпоративного портала, веб-сайта; на маркетинг; на приобретение, распространение, хранение информации; на развитие дистрибуции; на развитие корпоративной культуры; на приобретение ноу-хау, патентов, других видов интеллектуальной собственности. [2]

4. В большинстве беднейших развивающихся стран с низким уровнем дохода на душу населения социальная отдача начального образования равна 23%, среднего – 15%, высшего – 11%. В наиболее развитых странах мира с высоким уровнем дохода (ОЭСР) социальная отдача начального образования равна 14%, среднего – 10%, высшего – 8%. Отметим, что при разработке государственной политики в области образования ряд правительственных структур этих стран начинают использовать явные или расчетные ставки дисконта, составляющие ниже 8% при оценке проектов в области общественного образования.

Исследования, в которых сравнивалось академическое, или общее, и техническое, или профессиональное, среднее образование показали, что в среднем отдача первых 16%, а вторых – 11%. И здесь решающим фактором являются издержки: профессиональное обучение требует больших затрат, чем общее академическое образование. [20]

Многие мировые лидеры современной экономики уже осознали важность и сбалансированность инвестиций в человеческий капитал, их пользу для собственного роста и процветания. Можно выделить четыре ключевых стратегических направления развития:

- 1) инвестиции в своих работников;
- 2) широкое присутствие фирмы в деловых и производственных кругах стран, на территории которых размещены производственные мощности компании;
- 3) масштабные научные исследования и опытно-конструкторские разработки в различных направлениях деятельности компании;
- 4) приверженность высоким этическим стандартам, охране труда, безопасности, сбережению окружающей среды. [10]

Система профессионального образования и обучения, сложившаяся в Украине, только декларирует приоритетом своей деятельности удовлетворение потребностей рынка труда. Фактически же она ориентирована на рынок образовательных услуг, о чем свидетельствуют лицензированные объемы и направления подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Финансирование подготовки кадров в учебных заведениях не связано с конечными результатами их деятельности и трудоустройством выпускников.

Как следствие, значительная часть средств государственного бюджета используется для обучения неконкурентоспособных на рынке труда специалистов и рабочих. В Украине не решен вопрос мониторинга эффективности использования государственных средств в области профессионального

образования и обучения. Такая ситуация требует принципиально новых подходов к экономическим аспектам подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и работников.

5.3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ

Вступление Украины в ВТО требует от отечественных производителей новых знаний, навыков, изучение передового опыта. Перед экономикой Украины в целом и экономикой знаний в частности в рамках постиндустриальной модели мировой экономической системы встал ряд вопросов: необходимость обеспечения взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда; приведение объемов и качества профессионального образования и обучения в соответствие с потребностями работодателей; повышение роли социальных партнеров, хозяйствующих субъектов в реализации стратегий обучения в течение жизни.

С другой стороны, работодатели не всегда заинтересованы во вложении средств в подготовку персонала. Сегодня отсутствует механизм быстрой окупаемости средств, вложенных в обучение персонала. Не секрет, что средства на обучение в бюджете любого предприятия предусматриваются по остаточному принципу, что не способствует созданию условий для творческого развития трудовых коллективов. Следует обсуждать на государственном уровне вопрос о необходимости создания новой нормативно-законодательной базы в части формирования фондов развития человеческих ресурсов по аналогии с амортизацией основных фондов.

Амортизация человеческого капитала – процесс переноса стоимости человеческого капитала на продукцию или услуги, производимые с его помощью, и использование этой стоимости для воспроизводства человеческого капитала. По мнению автора, в состав себестоимости товаров и услуг следует ввести статью расходов «амортизация человеческого капитала» с соответствующим вычетом средств и их аккумулярованием на специальных счетах и обязательным целевым использованием. Амортизационный фонд – фонд денежных ресурсов, созданный за счет амортизационных отчислений и направлен для возмещения стоимости человеческого капитала.

Поскольку даже самые современные знания очень быстро морально устаревают, встает вопрос о необходимости законодательно определить понятие «норма амортизации человеческого капитала» и «срок окупаемости человеческого капитала». Норма амортизации человеческого капитала – доля вложенных в развитие персонала средств, которая должна возвращаться работодателю в течение одного года. Срок окупаемости человеческого капитала – срок, в течение которого средства, вложенные в развитие персонала, полностью возвращаются к работодателю. Для быстрой окупаемости вложенных в обучение персонала средств срок окупаемости должен иметь тенденцию к сокращению при соответствующем росте норм амортизации. Экономический механизм эффективной кадровой политики должен предусмотреть освобождение всех отчислений на обучение персонала от налогообложения.

Еще одно направление, которое будет стимулировать персонал к приобретению новых профессиональных знаний – это обучение работников за свой счет с последующей компенсацией (полной или частичной) работодателем при условии полноценного использования приобретенных знаний на рабочем месте.

5.4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходима продуманная и последовательная политика в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал как на уровне отдельной фирмы, так и в целом на уровне государства. Современные подходы к кадровой политике и экономической оценке инвестиций в человеческий капитал должны быть сконцентрированы вокруг проблемы разработки экономического механизма эффективной кадровой политики. Для успешной реализации этого вопроса автором предложены следующие меры:

- новейшие подходы к решению экономических вопросов относительно стоимости человеческого капитала и разработка соответствующего экономического механизма стимулирования работодателей;
- введение в состав расходов на производство товаров и услуг отчислений на амортизацию человеческого капитала;
- поскольку человеческий капитал подвергается быстрому моральному старению, имеет смысл определить нормы его амортизации и срок окупаемости.

Реализация такого комплексного подхода обеспечит конкурентоспособность специалистов и рабочих на рынке труда и ускорит процесс интеграции нашего государства в мировое экономическое пространство.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003. – № 7. С. 48-53.
2. Ваганян О. Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва., 2008.
3. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. – Управління трудовим потенціалом: – Навч. посіб. – Київ: КНЕУ, 2005.
4. Джиан И. О. Оценка трудового потенциала: монография / И. О. Джиан. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002.
5. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.

6. Кивинен Осмо, Ринне Ристо. Высшая школа, государство, рынок: три западные модели // Перспективы. – 1992. – № 3. С. 65-80.
7. Кілієвич О. Вступ України до СОТ як чинник підвищення конкурентоспроможності країни. – Київ: Український центр міжнародної інтеграції, 2006.
8. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – Київ: КНЕУ, 2002.
9. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Москва: Республика, 1992.
10. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом.– 2005.– № 3. С. 29-37.
11. Полонський В. Г. Амортизація людського капіталу // Свідоцтво про реєстрацію авторського права № 30598. – Україна, МОНУ, Державний департамент інтелектуальної власності. Дата реєстрації 09.10.2009.
12. Полонський В. Г. Амортизація людського капіталу. Київ: Національна Академія Управління. Актуальні проблеми економіки // Науково-економічний журнал.–2010.–№1.– С.151-154.
13. Полонський В. Г. Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ// Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №6. – С. 114-120.
14. Полонський В. Г. Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ// Свідоцтво про реєстрацію авторського права № 30550. – Україна, МОНУ, Державний департамент інтелектуальної власності. Дата реєстрації 06.10.2009.
15. Сулейманова Л. Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ТИСБИ. 2005. N 1.
16. Фитценц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитценц; пер. с англ.: [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; под общ.ред. В. И. Ярных. – Москва: Вершина, 2006.
17. Яценко В. М., Кошулько О. П. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект // Фінанси України. – 2007. – № 5. – С. 48-54.
18. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis /G. S. Becker. – N.Y., 1994.
19. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz. – N.Y., 1971.
20. Grossman, G. M. and E. Helpman. Innovation and Growth in the Global Economy. Cambridge MA: MIT Press, 2001.
21. Harris, R. Applied General Equilibrium Analysis of Small Open Economies with Scale Economies and Imperfect Competition. The American Economic Review 74(5), 2004.
22. Jensen, J., T. Rutherford, and D. Tarr. Economy-wide and Sector Effects of Russia's Accession to the WTO. Mimeo, 2003.
23. Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education // Policy Research Working Paper 1067. January 1993.
24. Pyatt, G. and J. I. Round. Social Accounting Matrices: A Basis for Planning. Washington D.C., 2005.
25. Shoven, J. B. and J. Whalley. Applying General Equilibrium. Cambridge University Press, 1998.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

В главе исследованы особенности формирования спроса на труд на рынке труда Украины в условиях нестабильной экономики. Представлены тенденции отражающие качественные структурные сдвиги на рынке труда и процесс формирования спроса на труд.

6.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Современный рынок труда Украины целиком определяется нестабильностью экономики, причины которой следует видеть в распространении мировых глобализационных процессов, характерными особенностями которых являются нестабильность и зависимость от возникновения возмущений различного характера, прежде всего, инновационного. При таких обстоятельствах, процессы, происходящие на рынке труда приобретают новые характеристики и особенности и нуждаются в уточнении на теоретическом уровне. В условиях нестабильной экономики, возмущения инновационного характера, коренным трансформируют отношения занятости на рынке труда. Так, формирование спроса на труд происходит под влиянием качественных изменений в соотношении используемых ресурсов труда и капитала. Однако именно адаптация субъектов экономики к изменяющимся экономическим условиям открывает возможности использования ими дополнительных преимуществ, которые заключаются во внедрении в производство инновационных технологий, способных обеспечить относительно устойчивые конкурентные преимущества предприятия на рынке и повысить общую конкурентоспособность экономики путем перехода от нестабильности к экономическому росту. Таким образом, формирование спроса на труд происходит под влиянием инновационно-технологического развития национальной экономики и характеризуется определенными особенностями, связанными

с процессом трансформации отношений занятости на рынке труда. Проблемам формирования спроса на труд посвящено немало научных разработок таких отечественных ученых как С. Бандура, В. Гейца, О. Гришновой, А. Калины, Л. Лисогор, И. Петровой, М. Семьиной, Л. Федуловой и других. Вместе с тем, остаются малоисследованным и дискуссионными вопросы относительно особенностей формирования спроса на труд в условиях нестабильной экономики.

Целью исследований является комплексный анализ особенностей формирования спроса на труд в условиях нестабильной экономики.

6.2. ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

С целью выявления особенностей формирования спроса на труд следует выделить совокупность тенденций, отражающих качественные структурные сдвиги на рынке труда и составляют предпосылки, среду и систему обеспечения процесса формирования спроса на труд. По нашему мнению, критериальными признаками разграничения тенденций в сфере занятости могут служить предложенные отечественными исследователями во главе с С. И. Бандуром социально-экономические, организационно-технические и мотивационные аспекты социально-трудовых отношений на рынке труда, возникающих в процессе согласования спроса и предложения труда [9, с. 555].

Следовательно, можем выделить следующие группы тенденций:

1. Изменения структуры занятости по видам и формам экономической деятельности;
2. Изменения структуры занятости в контексте организации и эффективности труда, а также ее качества и конкурентоспособности;
3. Изменения структуры занятости под влиянием сдвигов в трудовых доходах работников.

К первой группе тенденций следует отнести следующие:

- Усиление интенсификации производственных процессов объективно приводит к росту места и роли третичного сектора экономики, что в свою очередь обеспечивает значительный прирост рабочих мест, которые характеризуются высокой трудоемкостью и значительным потенциалом расширения. При этом, констатируем макросекторальную перестройку занятости в сторону доминирования инновационного и интеллектуального труда, которые являются одними из базовых предпосылок формирования и реализации эффективного спроса на труд [7, с. 163]. Например, в странах ЕС около 70% занятых работает в третичном секторе [10, с. 216]. Интенсификация инновационной деятельности является движущей силой формирования динамической социально-профессиональной структуры человеческих ресурсов [6, с. 162].
- Информатизация и интеллектуализация содержания труда вызывает появление качественно новых типов услуг, для которых главным критерием спроса на работников является высокий образовательно-профессиональный

уровень и значительная мобильность трудового потенциала. Мировой опыт свидетельствует о росте спроса на квалифицированных работников сферы услуг, которая еще недавно оставалась значительным резервуаром для привлечения малоквалифицированного труда.

- Распределение спроса на труд по признаку принадлежности к виду экономической деятельности трансформируется в сторону увеличения потребности в работниках для производств на конечных стадиях технологических циклов. При этом, происходит сокращение занятых в добывающих и обрабатывающих сферах.
- В структуре спроса на труд по технологическим укладам растет доля потребности в работниках для новейших укладов. В частности, растет спрос на работников наукоемких и высокотехнологичных предприятий, основная часть которых приходится на сферу информационно-телекоммуникационных технологий (ИКТ). Следует отметить значительный рост доли ИКТ в создании добавленной стоимости в таких странах ОЭСР как Финляндия, Япония, Канада и Норвегия, в которых этот показатель составляет 35,5, 21,4, 17,7 и 14,5% соответственно [12, с. 754].

Вторая группа тенденций свидетельствует о таких изменениях:

- Растет спрос на труд с нестандартными формами занятости, нетипичными рабочими местами, гибким рабочим временем. Распространение нестандартных форм занятости обуславливается главным образом тенденциями постиндустриального развития. Для эпохи индустриализма характерной была стандартная занятость, при которой подавляющее большинство трудоактивного населения было занято в традиционной тяжелой промышленности. Однако, постепенное становление постиндустриальной и более гибкой экономики вызвало расширение сферы услуг и расширило спрос на таких работников, которые могут быть заняты согласно гибких графиков работы, обладают высокой мобильностью, способные работать не по стандартным рабочим местам [6, с. 25-28]. Известные исследователи В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников приводят следующий перечень форм нестандартной занятости [1, с. 8-9]: неполная занятость (*part-time employment*), сверхурочная занятость (*overtime employment*), временная занятость на основе трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок (*temporary or fixed-term employment*), случайная занятость (*casual employment*), занятость на основе договоров гражданско-правового характера (*contract work*), занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала (*temporary work agencies*), вторичная занятость (*secondary employment*), неформальная занятость (*informal employment*), к которой принадлежит занятость индивидуальным предпринимательством, занятость по найму в физических лиц, занятость в домашнем хозяйстве с целью продажи продукции; незарегистрированная занятость в формальном секторе. Оценка нестандартной занятости неоднозначна: с одной стороны, она способствует гибкости рынка труда, а с другой – ослабляет позиции работников на рынке труда. По нашему мнению, нестандартную занятость следует оценивать положительно поскольку: во-первых, она способствует адаптации работода-

телей и наемных работников в меняющейся среде, во-вторых, она способствует регулированию расходов предприятия, что позволяет сохранять действующие и создавать новые рабочие места, в-третьих, нестандартная занятость помогает входить на рынок труда работникам, которые при других обстоятельствах обладают низкой конкурентоспособностью для стандартной занятости (молодежь, пенсионеры, замужние женщины и др.).

- Профессионально-квалификационная структура спроса трансформируется в сторону увеличения доли привлечения работников, обладающих значительным трудовым потенциалом с возможностью «сообщения» знаний и навыков нескольких профессий, что позволяет расширить профиль к представителям «синтетических» специальностей (дизайнер, программист-аналитик, теоретик видеообучения).
- Трансформация содержания и характера труда в сторону их насыщения инновационными и интеллектуальными элементами обуславливает рост спроса на работников с полным высшим образованием. Так по подсчетам экспертов ОЭСР, 50-60% вакансий приходится на менеджеров и квалифицированных специалистов [12, с. 752].
- Изменения спроса на труд, происходящие вследствие активизации инновационной деятельности в производственной сфере свидетельствуют о существовании тесной корреляционной связи между изменениями организационно-технологической структуры на предприятиях производственной сферы и изменениями в профессионально-квалификационной структуре занятых на этих предприятиях. На практике эта связь проявляется в росте спроса на квалифицированных работников в формальном секторе экономики и оттока низкоквалифицированных работников к неформальному сектору (бытовое обслуживание, торговля и др.).

К третьей группе тенденций относятся:

- Производный характер спроса на труд объективно требует роста доходов работников с целью стимулирования потребительского спроса. Наряду с этим, стимулирование роста заработной платы является базисом для повышения производительности труда, что, в свою очередь, обеспечивает рост объемов выпускаемой инновационной продукции.

6.3. ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД

Изменения масштабов и структуры производства под влиянием инновационного развития экономики всегда вызывают сдвиги в количестве и качестве рабочих мест на национальном рынке труда, так и на уровне отдельно взятого предприятия. Существует диалектическая триада формирования спроса на труд. Сначала на уровне макроэкономики создаются условия для функционирования предпринимательского сектора в контексте реализации программ инновационного развития экономики. Это влияет на деятельность предприятия и дает им толчок в формировании внутреннего спроса на труд в соответствии с условиями, созданными на

уровне макроэкономики, в результате чего образуется совокупный спрос на труд на уровне государства (рис. 6.1). Несмотря на то, что материальной основой процесса формирования спроса на труд является количественная и качественная структура системы рабочих мест, в контексте инновационного развития движущей детерминантой развития указанной системы является инвестиционный фактор как эффективный механизм прогрессивного обновления производственного и непроизводственного комплекса национальной экономики.



Рисунок 6.1. Влияние инновационного развития экономики на процесс формирования спроса на труд на внутреннем рынке труда

Источник: собственная разработка

Инвестиционная политика влияет на спрос на труд путем развития новых производств с созданием рабочих мест, реконструкцией и расширением действующих предприятий с сохранением или расширением ранее созданных рабочих мест. Последствия инвестиционных процессов оцениваются через призму экономической и социальной эффективности капиталовложений [4, с. 83].

К экономическим критериям следует отнести объемы роста прибыли предприятий за счет созданных или модернизированных рабочих мест, поступления от разработок, внедрения и реализации инновационной продукции и услуг, а также бюджетную эффективность поступления налогов. Социальные критерии эффективности касаются количества созданных и модернизированных рабочих мест, социальной значимости продукции, совершенствование системы оплаты труда и политики доходов на предприятиях.

Стоит добавить, что в условиях нестабильной экономики, на рынке труда усиливается роль социальной компоненты в процессе трансформации профессионально-квалификационной структуры человеческих ресурсов. Следовательно, формирование профессионально-квалификационной структуры происходит под влиянием двух групп факторов: потребности экономики в работниках, обладающих определенным уровнем образовательной и квалификационной подготовки, а с другой – потребности экономически активного населения в таких рабочих местах, соответствующих уровню их профессионально-квалификационной подготовки [11, с. 192].

В условиях усиления роли инновационного фактора производства, работодатели объективно предъявляют спрос на такую модель работника, обладающего необходимой степенью адаптируемости профессионально-квалификационной подготовки с потребностями производства, соответствия накопленных знаний и их конкретного применения в производственной деятельности. При этом необходимо учитывать, что действие научно-технического прогресса приводит к быстрому старению полученных технических и профессиональных навыков, происходит амортизация человеческого капитала. Именно поэтому, среди приоритетов спроса на труд следует выделить потребность в работниках, которые не только быстро адаптируются к реальным производственным условиям, но и обладают личностными качествами, которые позволяют быстро переучиваться и постоянно совершенствовать собственный профессионально-квалификационный уровень.

Технико-технологическое развитие предполагает использование инновационного труда, носители которой обладают высокой степенью профессионально-квалификационной подготовки, творческим потенциалом, адаптивностью к нововведениям и трудовой мобильностью. Обозначенные задачи могут быть решены с помощью внедрения системы непрерывного образования – "*life-long education*" [2, с. 70]. Это позволит оптимизировать профессионально-квалификационную структуру в сторону сбалансирования рынка труда и послужит одним из направлений повышения конкурентоспособности национальной рабочей силы.

Следует обратить внимание на то, что уровень образования, полученный в высших учебных заведениях, находится в тесной корреляционной связи с возможностями ее практического применения [5, с. 386-389]. При этом возможность реализовать полученные в ходе обучения знания зависит от того, как процесс подготовки человеческих ресурсов соответствует профессионально-квалификационной структуре спроса на рынке труда на определенном этапе развития экономики. Тенденции последних лет свидетельствуют о росте количества высших учебных заведений негосударственной формы собственности, которые проводят подготовку специалистов преимущественно по экономическим

и юридическим направлениям. Как следствие, в Украине искусственно деформирована система подготовки человеческих ресурсов, не способна обеспечить имеющиеся потребности национальной экономики в квалифицированной рабочей силе согласно запросам инновационной перестройки технологической структуры экономики, а также обеспечить специалистами те сферы экономики, которые в последние годы получили значительные инвестиционные ресурсы (строительство, пищевая промышленность, металлургический комплекс и др.). Вследствие деформации системы подготовки человеческих ресурсов происходит аналогичная деформация рынка труда, в свою очередь, является негативным явлением и приводит к значительному дисбалансу между спросом и предложением труда. Неучет приоритетов инновационного развития и спроса на рынке труда привело к искусственному дефициту инженеров и значительного избытка специалистов экономического и юридического специальности. Спрос на инженеров-механиков, инженеров-приборостроителей, энергетиков, на химиков-технологов, на специалистов в области информационных технологий и электроники в 1,5-2 раза превышает возможности высших технических учебных заведений Украины [3]. Указанные тенденции приводят к нерациональному расходованию средств государственного бюджета (по государственному заказу) и неэффективными расходами населения на образование. Можем сделать вывод, что на процесс формирования спроса на труд оказывает значительное влияние действующая система образования, а потому, кадровое обеспечение инновационного развития должно осуществляться путем формирования научно обоснованного государственного заказа на подготовку специалистов в соответствии с потребностями национальной экономики.

Итак, особенностями формирования спроса на труд в условиях нестабильной экономики являются следующие:

1. Формирование спроса на труд зависит от процессов создания, ликвидации и модернизации рабочих мест. В основе этого процесса лежит технико-технологический уровень развития национального производственного комплекса, техническая вооруженность которого определяет количество и структуру рабочих мест, их соответствие потребностям экономики и т.д. Однако, внедрение инноваций в производство предусматривает изменения в структуре рабочих мест, их количества и распределении между сферами экономики. Таким образом, можем сделать вывод, что одна из особенностей формирования спроса на труд заключается в том, что привлечение инноваций, с одной стороны, способствует созданию и модернизации рабочих мест, а с другой – заставляет работодателей ликвидировать нерентабельные, устаревшие и неэффективные производства. В общем, положительный эффект внедрения инноваций преобладает над потерями в других сферах экономики, так как инновационный фактор осуществляет оздоравливающее и стимулирующее влияние на экономику страны в целом.
2. Рост доли привлечения инновационного и интеллектуального труда изменяет соотношение между производственной и непроизводственной сферами экономики в сторону преобладания последней. Применение инновационного и интеллектуального труда изменяет ее содержание и характер, открывает возможности для творческой реализации личности, приносит новые

- элементы в трудовой процесс. Итак, указанная особенность касается роста спроса на труд в сфере услуг по сравнению со сферой производства товаров.
3. Работодатели расширяют диапазон требований к будущим работникам, которые кроме профессионально-квалификационных (входят в перечень обязательных навыков соответствии с классификатором профессий) включают также базовые функциональные и личные качества работника.
 4. Высокая мобильность организационных и технико-технологических нововведений является фактором повышения спроса работодателей на работников, способных быстро переучиваться, восприимчивых к любым изменениям, обладают высокой степенью территориальной мобильности и т.д.. По нашему мнению, указанная особенность формирования спроса на труд указывает на то, что будущие приоритеты работодателей ориентируются на мобильную модель работника, которая полностью соответствует общемировым тенденциям развития инноваций.
 5. Увеличение доли применения интеллектуального и инновационного труда обуславливает рост спроса на высококвалифицированных работников в ведущих сферах экономики страны. Однако, с другой стороны, рост потребности в высококвалифицированных работниках, обуславливает движение в междупрофессиональной иерархической структуре в направлении перехода значительного количества низкоквалифицированных работников в неформальный сектор экономики, в результате чего наблюдается рост спроса в формальном секторе экономики.

6.4. Выводы

Проведенный анализ особенностей формирования спроса на труд указывает на существование взаимосвязи между организационными, управленческими, технико-технологическими, образовательными решениями инновационного характера и процессом планирования потребности в работниках со стороны работодателей. Инновационное развитие экономики является движущей силой постиндустриальных изменений, кардинально трансформируют социально-трудовые отношения в контексте формирования спроса на труд. Так, на рынке труда развитых экономик формируются устойчивые тенденции расширения спроса на интеллектуальных, творческих, инновационно направленных работников, которые интегрируют в себе новую модель работника, отличительной чертой которого является восприимчивость и открытость к перманентным изменениям внешней и внутренней среды хозяйствования, овладения мощными информационными потоками и тому подобное. Можем утверждать, что формирование спроса на работников новейшего типа поведения, в частности в инновационных сферах экономики раскрывает мощные перспективы развития национальной экономики на основе усиления ее конкурентоспособности на мировых рынках.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда: [препринт] / Гимпельсон В., Капелюшников Р. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 35 с.
2. Грішнова О. А. Безперервна освіта в контексті завдань людського розвитку в контексті економічного відродження України Грішнова/ О. А. // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [зб. наук. ст.]; під наук. ред. Петрової І. Л. – К.: Таксон, 2007. – 200 с. – (Ex professo), 70 с.
3. Згуровський М. З. Вища освіта в контексті європейської інтеграції / Згуровський М. З.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ntu-kpi.kiev.ua/922-9>.
4. Комеліна О. В. Проблеми інвестиційного забезпечення створення робочих місць/ Комеліна О. В. // Зайнятість та ринок праці. – 2000. – Вип. 13. – 83 с.
5. Кондрацька О. В. Освітній чинник інновації праці / Кондрацька О. В. // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. Зб. наук. праць: Міжнар. наук.-практ. конф. «Соціально-економічний розвиток України в ХХІ столітті: проблеми, пріоритети і перспективи». – Кам'янець-Подільський. – 2009. – с. 386 -389.
6. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні: [монографія] / Лісогор Л. С.; [відповід. ред. д.е.н., проф. Д. П. Богиня]. – К.: Ін-т економіки НАН Україна, 2003. – 296 с.
7. Одегов Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : [учебник] / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс». – 2007. – 900 с.
8. Пушкар О. І. Дистанційна трудова діяльність як один з основних напрямків стабілізації стану вітчизняного ринку праці в умовах інформатизації / Пушкар О. І., Балакірева С. О // Економіка розвитку. – 2006. – № 1. – с. 25-28.
9. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Куценко В. І. та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Данилишина Б. М. – [2-ге вид. доповн. і переробл.]. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
10. Thulow L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy / L. Thulow. – L., 1999. – 289 p.
11. Тюхненко Н. А. До питання професійної мобільності працівників у контексті регулювання сучасного ринку праці / Тюхненко Н. А.; відпов. ред. Амоша А. І. // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-экономические отношения в современных экономических условия: [сб. науч. тр.]. – 2001. – Т. 2. – 192 с.
12. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: [монографія] / [Лук'янченко Д. Т., Поручник А. М., Антонюк А. М. та ін.] ; за заг. ред. Д.Т. Лук'янченка, А.М. Поручника. – К.: КНЕУ, 2006. – У 2 т. – Т. 1. – 816 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

В главе рассмотрены особенности нестандартных форм занятости. Представлена сравнительная характеристика форм занятости по элементам систем: организации труда и социально-трудовых отношений. Определены достоинства и недостатки нетипичных форм занятости.

7.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Современная экономика требует новых способов организации труда, позволяющих не только снизить издержки производства, но и повысить эффективность использования труда на предприятиях. Нестандартные формы занятости призваны оптимизировать количество рабочих часов и создать гибкие рабочие места.

Первые исследования в области нестандартных форм занятости принадлежат Джеку Ниллесу, Фенку Скиффу, Джилу Гордану и Дэвиду Флемингу. Много внимания исследованиям в сфере трансформации форм занятости уделяли такие ученые как: В. Бек, М. Бехтель, Дж. Рифкин, А. Горц, В. Гимбельсон, Р. Капелюшников, А. Шевчук, Е. Гришнова., А. Колот, Э. Либанова, И. Новак, Е. Макарова.

Концепция нестандартных форм занятости является относительно новой в практике различных стран мира, и требует дополнительного изучения.

7.2. ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

Стандартная занятость, которая преобладала в XX веке и характеризовалась стабильными: местом работы, временем работы, выполняемыми трудовыми

функциями, больше не соответствует измененным производственным технологиям и социально-трудовым отношениям постиндустриальной эпохи. В силу ряда причин, таких как: глобализация, ускорение темпа производственных процессов и, главное, всеобъемлющее использование информационно-коммуникационных технологий происходит постепенная трансформация форм занятости. В результате этого все большее распространение приобретают нестандартные формы занятости, так в странах ЕС 1/3 рабочей силы охвачена гибкой занятостью. Они предназначены решить проблемы безработицы через поиск новых источников рабочей силы и оптимизацию ее использования, и особенно актуальны для стран, где происходит процесс старения населения.

Нестандартная занятость характеризуется: нестабильностью трудовых отношений, нестационарностью рабочего места, гибким рабочим графиком и т.п. Основные отличительные черты стандартных и нестандартных форм занятости по элементам организации труда представлены в табл.7.1.

Таблица 7.1 Сравнительная характеристика форм занятости по элементам организации труда

Элементы	Стандартна занятость	Нестандартна занятость
Средства производства	Принадлежат работодателю, который предоставляет стабильное место работы, орудия труда и другие материальные ценности, необходимые для выполнения сотрудником рабочих функций	Полностью или частично принадлежат работодателю и предоставляются для выполнения функций или полностью или частично принадлежат работнику
Контроль	Все виды контроля: предварительный, текущий и заключительный со стороны непосредственного руководителя	Заключительный контроль по результатам работы
Время работы	Полный рабочий день (неделя)	Неполный рабочий день (неделя) или значительно превышающий нормы трудового законодательства
Время отдыха	Жестко регламентировано трудовым законодательством	Самостоятельная регламентация времени отдыха, как правило, напрямую зависящая от степени удовлетворения потребностей работника
Оплата труда	Стабильная заработная плата с регламентированными надбавками и доплатами, а также возможным премированием	Несколько источников получения дохода за выполненную работу (портфель заказов)

Источник: собственная разработка.

В соответствии с определением МОТ под стандартной занятостью понимается полная занятость на условиях бессрочного трудового договора с одним работодателем, которая предусматривает защиту от необоснованного увольнения. Исходя из выше приведенного трактования, можно выделить следующие основные формы нестандартной занятости:

- неполная (частичная) занятость (*part-time work*);
- сверхзанятость (*overtime employment*);
- временная работа: срочная (*fixed-time*), краткосрочная (*short-time*);
- временная агентская (*temporary-agency*);
- удаленная (*work at home, telework, e-lance*);
- самозанятость (*self-employment*).

Добавим, что в странах с нестабильной экономикой, к которым относятся и Украина, кроме указанных форм, имеет место еще и неформальная занятость (*informal employment*).

Некоторые из указанных форм нестандартной занятости могут сочетаться друг с другом, образуя разнообразные комбинации. Более того, создание на производстве хоть одной из форм нестандартной занятости является предпосылкой для появления другой. Рассмотрим более подробно каждую из указанных выше форм нестандартной занятости.

Неполная занятость, характеризует занятость конкретного лица неполный рабочий день (неделю, месяц и т.д.) с неполной оплатой соответственно и обусловлена социальными, экономическими и другими причинами. Неполная занятость может быть как: вынужденная, связанная со спадом производства, так и добровольная. В странах с неразвитой экономикой часто рассматривают неполную занятость, как негативное явление, которое свидетельствует о скрытой безработице. В развитых странах, в большинстве случаев, неполная занятость – это сознательный выбор граждан, связанный с определенным образом жизни.

Отметим, что распространение неполной занятости является одной из основных тенденций современного рынка труда, что обусловлено активным развитием трудосберегающих и информационных технологий. За последние 150 лет валовой продукт в развитых странах вырос более чем в десять раз, а количество отработанных часов в расчете на человека сократилось наполовину [14, с. 47]. В рекомендациях МОТ (ILO, 2003) относительно определения неполной занятости отмечается, что идентификация работника, как полностью занятого должна осуществляться исходя из суммарной продолжительности рабочего времени на основном и всех дополнительных рабочих местах, на которых он занят.

Нормативного порога продолжительности рабочей недели для частично занятых в большинстве развитых стран нет. Только во Франции есть четкое определение продолжительности рабочего времени для этой категории занятых, а именно не меньше чем на 1/5 часть нормативной продолжительности рабочей недели, которая составляет 39 часов в неделю или 169 часов в месяц [7, с. 147].

В практике статистических расчетов длительности рабочего времени приняты разные нормативные значения неполной занятости. Например, в США, Японии, Австрии, Швеции – менее 35 часов в неделю, Финляндии, Канаде, Новой Зеландии – до 30 часов, Венгрии, Турции – до 36 часов, Норвегии – до 37 часов [3]. Отметим, что нормативный порог продолжительности рабочей недели для

частично занятых определен далеко не во всех странах. В таких странах, как Италия, Бельгия – частично занятыми считают тех, кто сам об этом заявил.

Уровень неполной занятости в 2011 году по отношению к полной варьируется в странах ОЭСР от 37% до 4%. Лидируют по уровню неполной занятости такие страны: Нидерланды – 37,2%, Швейцария – 25,9%, Ирландия – 25,7%, Австралия – 24,7%, и наиболее низкий уровень характерен для стран бывшего социалистического лагеря: Чехии – 3,9%, Словакии – 4%, Польши – 8,3%, Словении – 8,6% [9].

Что касается Украины, то в новом законе «О занятости населения», который вступает в силу с 1 января 2013 года введен термин «неполная занятость», который в предыдущем законе отсутствовал, и определяет ее, как занятость работника на условиях рабочего времени, меньше нормы времени, предусмотренной законодательством с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки [13]. Нормативная продолжительность рабочего времени сотрудника считается 40 часовая рабочая неделя. Исключение предусмотрено для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) – 24 часа в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю. А также, сокращенная рабочая неделя предусмотрена для отдельных категорий сотрудников, таких как: врачи, учителя и др.

Статистические измерения неполной занятости в Украине ограничиваются ее видимыми аспектами и включают учет вынужденной и добровольной неполной занятости. Система учета вынужденной занятости включает: сотрудников, которые были приняты на полный рабочий день (неделю), но переведены на неполный рабочий день (неделю) по экономическим причинам и тех, кто находится в вынужденных отпусках без оплаты. При этом, не учитываются сотрудники предприятий с количеством работающих менее 10 человек. В Украине в 2011 году в вынужденных отпусках находились 1,8% от штатных сотрудников и были переведены на неполный рабочий день по экономическим причинам – 8,6%, что меньше по сравнению с предыдущим годом. Следует отметить, что наивысшие значения данные показатели за последние десять лет имели в 2009 году и составляли 2,6% и 19,4% соответственно, что связано с кризисными явлениями в экономике. При измерении добровольной неполной занятости берется во внимание те, кто был принят на неполный рабочий день (неделю) и в 2011 г. она составляет 4,8% от общего количества штатных сотрудников, для сравнения, укажем, что в 2009 г. – 4,4% [11, 12].

Сверхзанятыми считаются сотрудники с продолжительностью рабочего времени больше нормативного порога, установленного трудовым законодательством той или иной страны. Сверхзанятость является обратным явлением неполной занятости. В большинстве случаев это добровольный выбор индивида, за исключением бедных стран, где работать больше нормативного порога вынуждает бедность, а иногда и нищенское положение населения. Добровольная сверхзанятость характерна для тех сфер деятельности, которые характеризуется высокой составляющей творческого наполнения, профессионализмом и значительным уровнем самоотдачи и самореализации в области своего труда.

Отметим, что в последние годы на мировом рынке труда наметилась следующая тенденция: чем выше доля творчества в труде сотрудника, тем менее регламентированным должен быть его рабочий график. Занятость такого персонала должна быть направлена на увеличение творческого потенциала, и как правило, не подлежит жесткой регламентации.

Временная занятость – это работа на условиях контракта, который имеет ограничения по сроку действия или по объему выполнения работ. Временная занятость реализуется в следующих формах: занятые на определенный срок, работники, нанятые на выполнение определенного объема работ, сезонные работники, работники, получившие случайную работу.

Последнее время все шире практикуется краткосрочный найм высококвалифицированных сотрудников через посреднические фирмы, например при запуске производства или оснащении его новыми технологиями и т.д. Основными факторами, обуславливающими спрос предприятий на агентских сотрудников являются: снижение издержек, сезонные колебания спроса, возможность замещения сотрудников, быстрая адаптация предприятия к экономическим циклам, отсутствие обязательств по вопросам гарантии занятости.

Временная агентская занятость заключается в использовании предприятиями внешних работников агентств занятости (предприятий провайдеров), нанятых с целью предоставления их предприятиям на условиях лизинга и аутстаффинга.

Аутстаффинг определяется как привлечение компанией на время выполнения определенной работы внештатных сотрудников, имеющих соответствующие знания и опыт. Аутстаффинг предполагает передачу сотрудников, которые оформляются в штат компании-провайдера при этом фактически работая в компании-пользователя. Однако, часто имеет место ситуация, когда работники компании специально выводятся за ее штат и оформляются в компанию-провайдера. При этом сотрудники фактически остаются на своих рабочих местах и выполняют прежнюю работу, что позволяет компании снизить социальные издержки. Поскольку оформление аутстаффинга с помощью гражданско-правового договора лишает работника прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

Лизинг персонала – это управленческая технология, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании производителя необходимой рабочей силой, используя услуги лизингодателя. Отличие лизинга персонала от аутстаффинга заключается в том, что при аутстаффинге прерывание отношений работника с пользователем влечет за собой прекращение отношений с провайдером, в штате, которого он оформлен, тогда как при лизинге персонала трудовые отношения с лизингодателем сохраняются.

Благодаря динамичному росту агентской занятости и количества агентств, лидерство в этой сфере в 2009 году принадлежит Японии. На Японию приходится 24% совокупного общемирового оборота, создаваемого агентствами занятости. Второе место по обороту принадлежит США – 22%, а третья Великобритании. В этих трех странах сконцентрировано 58% всех агентских работников, а на Европу приходится еще 40% [1].

Важным фактором при применении агентской занятости для предприятий является повышение гибкости и адаптационных возможностей по отношению к внешним изменениям и колебаниям конъюнктуры, в том числе и на рынке труда. Уровень агентской занятости составляет в настоящее время 1 – 4% занятого населения в тех странах, где она применяется. Среди европейских стран ее доля является наиболее высокой в Великобритании (3,6%), Голландии (2,5%), Франции (1,7%). При этом, в среднем по Европе наблюдается стойкая тенденция роста количества агентских работников, начиная с 1996 г. по 2008 г. Кризисные явления обусловили ее падение в 2009 году по отношению к предыдущему периоду на 0,2%. Максимальных значений по уровню агентской занятости достигают в 2008 году США (2,1%) и Япония (2,0%) и которые в следующем году снижаются до 1,3% и 1,5% соответственно [1].

В последнее время, через посреднические фирмы все больше практикуется наем высококвалифицированных сотрудников, что связано с развитием современных технологий. Кроме того, некоторые компании проводят постепенную замену постоянного персонала на временный, снижая тем самым затраты на социальные выплаты. При этом высокие издержки увольнения еще более усиливают данную тенденцию.

В Украине агентская занятость получила распространение конце XX века и с каждым последующим годом набирает обороты. Однако, до сегодняшнего дня продолжает сохраняться ситуация, при которой применение агентской занятости на украинском рынке труда остается под вопросом. С одной стороны, она фактически существует, с другой стороны, юридически украинское законодательство не регулирует правоотношения, связанные с посредничеством при найме персонала. Подчеркнем, что возникают права и обязанности не только у сотрудника и посредника, но и у сотрудника и пользователя.

Удаленная работа достаточно широко распространена среди целого ряда специалистов интеллектуального труда, выполняющие дизайнерские работы, поисковую оптимизацию (Seo оптимизация, от англ. *Search engine optimization*, SEO), написания компьютерных программ, разработку проектов (инженера и проектировщики), написание статей (журналисты и копирайтеры), переводы, консалтинговые услуги и т.д. Можно выделить такие виды удаленной работы: занятость на нескольких местах, надомная работа, внештатная работа, мобильная работа, телеработа, е-ланс.

Удаленная занятость может быть рассредоточена по нескольким местам: частично на дому, частично в местах, которые являются собственностью работодателя. Обычно такую работу выполняет квалифицированный, пользующийся полным доверием профессиональный исполнительный персонал. Большая часть таких работ регулируется коллективными договорами.

Надомная работа выполняется полностью дома, причем часто включает в себя низко квалифицированную работу из простых, но повторяющихся операций. Оплата производится по конечному результату, и выполняется, в большинстве случаев, женщинами и пенсионерами.

Внештатная удаленная работа осуществляется, как правило, на дому, но проводится внештатными сотрудниками, выполняющими самые разнообразные задачи на основе договоров с клиентом, а именно: писательская работа, редактирование, дизайн, компьютерное программирование и т.д.

Мобильная удаленная работа предусматривает применение возможностей новых технологий в традиционных формах деятельности, например, торговые представители, инспектора, инженеры по эксплуатации.

Телеработа – это занятость, при которой сотрудники, как правило, работают дома, используя компьютер и телекоммуникационные связи для взаимодействия с коллегами. Такой вид занятости особенно эффективен, когда между домом и офисом значительное расстояние. Понятие дистанционной работы «*telecommuting*» ввел в обращение Джек Нилленс, который в 1972 году разработал концепцию дистанционной работы. Он предположил, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии [8]. В 1979 году труды Джека Ниллеса привлекают главу специального Комитета по экономическому развитию США Фрэнка Скиффа. Он продолжает идеи ученого и предлагает новый термин «*flexiplace*» - «гибкое рабочее место». В 1982 году к исследованиям подключается Джил Гордон благодаря его усилиям, в 1982 году была проведена первая национальная конференция по телеработе.

С развитием интернет-технологий виртуальное пространство стало открытым для осуществления хозяйственной деятельности и телеработа получила безграничные возможности. Идея удаленной работы активно используется электронными фрилансерами, которые ищут заказчиков через интернет по всему миру, выполняют проекты и принимают оплату с помощью электронных платёжных систем в режиме онлайн.

Американский исследователь Томас Малоун ввел в обиход термин «*e-lancer*» (электронный фрилансер) в 1998 году. Под термином «*e-лансер*» – он понимает фрилансера, который осуществляет свою работу дистанционно с помощью информационно-компьютерных технологий [4, 5].

По оценкам elance.com, крупнейшей в мире онлайн-платформы, обеспечивающей заказами 1,8 млн. фрилансеров, емкость данного рынка в 2012 году составит 1 млрд. долларов США. Согласно статистике данного сайта, украинские фрилансеры за 5 лет заработали с его помощью в общей сложности около \$36,5 млн. \$ США, занимая четвертое место и совсем немного уступая США, Индии и Пакистану. Большая часть этой суммы (\$33 млн. \$ США) была заработана специалистами в области информационных технологий. Кроме того, работу нашли дизайнеры, которые заработали 2 млн. \$ США, копирайтеры и переводчики (заработали 133,4 тыс. \$ США), финансисты и управленцы (62,1 тыс. \$ США), системные администраторы (51,9 тыс. \$ США), специалисты в сфере разработки и промышленного производства (45,5 тыс. \$ США), а также в области продажи и маркетинга (34,6 тыс. \$ США). Всего на портале elance.com зарегистрировано свыше 13400 е-лансеров из Украины [2].

Неудивительно, что при целом ряде очевидных выгод такой организации труда е-лансеров становится все больше. При этом, украинские программисты обходятся заказчикам достаточно дешево: стоимость услуг колеблется от 29 до 56 тыс. \$ США в год, что значительно ниже, чем в Германии, Польше, Чехии [6].

В Украине отсутствует официальная статистика электронных фрилансеров, кроме того большинство из них не сообщают о своей деятельности, опасаясь претензий налоговиков. Отметим, е-лансеры во всем мире являются проблемой для налоговых служб: поскольку сложно зафиксировать даже сам факт их существования, не говоря уже о размере доходов. К тому же с глобализацией и повсеместной интернетизацией трудового процесса обычной стала ситуация, когда заказчик и исполнитель живут в разных странах.

Самозанятые лица – это физические лица, включая предпринимателей, которые самостоятельно обеспечивают себя работой и осуществляют независимую профессиональную деятельность с целью получения дохода. Таким образом, к категории самозанятых лиц относят тех, кто самостоятельно обеспечивает себя работой, организует рабочий процесс, владеет средствами производства, ведет свою деятельность за собственные средства и отвечает за изготовленный продукт (предоставленную услугу).

В 2010 году доля самостоятельно занятых работников в мире варьировала от 7% – в США и 7,77% – в Норвегии до 43% – в Турции, 35,5% – в Греции и 34,4% – в Мексике. В целом, самые высокие показатели самозанятости характерны для стран с низким доходом на душу населения. Хотя такие страны как: Италия (25,5%), Ирландия (17,4%), Испания (16,9%) является исключением, и сочетают в себе высокий уровень доходов на душу населения с высоким уровнем самостоятельной занятости [10].

За период 1990-2010 гг. показатели самозанятости снижались в большинстве стран. Однако, в таких странах как: Чехия, Нидерланды, Соединенное Королевство наблюдалось незначительное увеличение, а Словацкой Республике – значительный рост. Наоборот, было резкое снижение самостоятельной занятости в Турции, Греции, Корею, Польше, Новой Зеландии, Испании, Португалии и Мексике.

Уровень самостоятельной занятости в Украине постоянно растет вместе с уменьшением доли наемных работников. Так, уровень самостоятельной занятости в Украине незначительно увеличивается ежегодно и в 2011 году составил 19,3% от общего количества занятого населения [11].

В целом, рост сегмента самозанятого населения позволил сократить уровень безработицы и стимулировал развитие малого и среднего предпринимательства во многих странах.

Развитие самозанятости, вызвано следующими процессами в экономике:

- повышением интенсификации труда, ужесточением рыночной конкуренции и наличием значительного уровня налогообложения в сфере наемного труда;
- реструктуризацией многих отраслей промышленности, повышением стоимости аутсорсинговых услуг при выполнении вспомогательных функций.

Отметим, что этот сегмент занятости имеет значительные возможности для самовыражения и самореализации. А высокая интенсивность труда при повышенной ответственности за его результаты компенсируется сознанием независимости и чувством личного удовлетворения от выполнения своей работы.

Отдельное внимание мы хотим уделить неформальному сектору занятости, поскольку значительная часть нестандартной занятости в Украине находится именно в этом секторе. Неформальная занятость включает: самозанятых лиц, которые работают без государственной регистрации и их наемных работников, а также работающих в формальном секторе без оформления или с частичным оформлением трудовых отношений и неоплачиваемых работников семейных хозяйств. Таким образом, к сегменту неформальной занятости относятся лица, работающие без оформления или с частичным оформлением трудовых отношений. Именно отсутствие трудовых договорных отношений в этом секторе обуславливает его нестабильность и полное отсутствие социальной защиты и дает возможность классифицировать его как нестандартную занятость.

Источниками доходов неформальной занятости являются: собственный незарегистрированный бизнес, заработная плата в «конверте», заработки за границей, предоставление услуг (е-ланс, репетиторство, уход за пожилыми людьми и детьми, уборка дома, ремонты, перевоз пассажиров (такси) и т.д.

Количество занятых в неформальном секторе экономики Украины по официальным данным в 2011 году по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 55,7 тыс. человек и составляет 4,7 млн. человек, или 23,1% общего количества занятого населения. Наиболее распространена неформальная занятость в сельском хозяйстве (65,4%), торговле (13,1%), строительстве (12,3%) [11].

Причинами распространения неформальной занятости в Украине являются: высокая налоговая нагрузка на фонд заработной платы, отсутствие на национальном рынке труда возможностей получения достойной работы, высокий уровень коррупции в стране, низкий уровень заработной платы и пенсионного обеспечения населения и др.

Процесс трансформации стандартных трудовых отношений и постоянной занятости в нестандартные формы, сопровождаемый ослаблением социальной защиты работников, вызывает активное сопротивление со стороны профсоюзов. Отметим, что нестандартная занятость – это не всегда добровольный выбор индивида, поскольку в определенных ситуациях она связана с ликвидацией стандартных рабочих мест. В результате этого наемные сотрудники, выполняя свои обычные трудовые функции, часто остаются без защиты, предусмотренной стандартной занятостью.

Основные отличительные черты стандартной и нестандартной форм занятости по элементам системы социально-трудовых отношений приведены в таблице 7.2. Таким образом, нестандартная занятость фактически перекладывает все риски, которые раньше брало на себя государство или предприятие, на самих сотрудников.

Таблица 7.2. Сравнительная характеристика форм занятости по элементам системы социально-трудовых отношений

Элементы	Стандартная занятость	Нестандартная занятость
Договорные отношения	- Коллективный трудовой договор между работодателем и органом, представляющим, интересы сотрудников - Стандартный договор между сотрудником и работодателем Индивидуализация договора возможна только для топ-менеджеров	- Индивидуальный договор на выполнение определенного объема работ - Отсутствие договорных отношений для неформального сектора
Социальная защита	Согласно с трудовым законодательством (отпуск, оплата больничных, возможность медицинского страхования, пенсия и т.д.)	Частичная защита или полное отсутствие в неформальном секторе экономики
Преимущественные типы СТО	Социальное партнерство, патернализм, солидарность, конфликтное соперничество	Субсидиарность, дискриминация
Авторское право	Авторское право принадлежит автору Исключительное право на служебное использование – работодателю	Авторское и исключительное право принадлежат автору

Источник: собственная разработка.

7.3. Выводы

Резюмируя выше сказанное, выделим положительные и отрицательные черты нестандартной занятости. К достоинствам можно отнести следующее: сокращение издержек производства, снижение уровня безработицы, увеличение производительности, новую мотивацию, большую свободу в использовании времени, возможность получить работу в любой точке мира, возможность работать для людей с ограниченными возможностями. К недостаткам следует отнести: снижение социальной защищенности работников, сопротивление профсоюзов, снижение контроля над издержками предприятия, проблему защиты конфиденциальной информации, психологические проблемы в связи с неуверенностью в своем будущем и др. Для сглаживания негативных проявлений нестандартной занятости необходимо законодательное урегулирование этого сегмента занятости не только на уровне отдельных государств, но и на глобальном уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. CIETT (*International Confederation of Private Employment Agencies*), The Agency Work Industry Around the World. 2011: Brussels http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf
2. Elance. Global Online Employment Report – Q3 2012 <https://www.elance.com/q/online-employment-report>
3. ILO: Part-time work – http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_70717/langh-en/index.htm
4. Malone T. W. Laubacher R. J. The Dawn of the E-Lance Economy. *Harvard Business Review*. – 1998. – 76 (5). – P. 144-152.
5. Малоун Т. У. Труд в новом столетии. Как новые формы труда бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М: Олимп-бизнес, 2006. – 272 с.
6. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и конр-стратегии профсоюзов. [Электронный ресурс]: Фонд им. Ф. Эберта. Представительство в Украине – 2011. Режим доступа. – <http://www.fes.kiev.ua>
7. Новожилова Л. В. Особливості використання гнучких форм зайнятості в постіндустріальних країнах. // Вістник аграрної науки Причорномор'я. – 2008. – Випуск №3.- с. 143-155.
8. Nilles, J. M., et al. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. New York: John Wiley, 1976
9. OECD: Part-time employment % of total employment – http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7
10. OECD, *Factbook – 2011: Economic, Environmental and Social Statistics – 2011*. – http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook_18147364
11. Праця України у 2011 році. [Електронний ресурс]: Статистичний збірник. – Режим доступу. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>
12. Праця України у 2009 році. [Електронний ресурс]: Статистичний збірник. Режим доступу. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>
13. Про зайнятість населення: закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. Режим доступу.– www.rada.gov.ua
14. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда. // *Общественные науки и современность*. – 2007. – №3. – с. 44-54.

ФОРМИРОВАНИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Глава посвящена исследованию основных аспектов формирования бренда работодателя. Определено содержание архитектуры бренда работодателя и предложена модель формирования «колеса» бренда средствами социально-трудовых отношений в условиях их модернизации.

8.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Современная экономика Украины характеризуется старением населения; уменьшением количества выпускников школ, которые выходят на рынок труда; снижением качества образования, его несоответствия потребностям бизнеса; высокой степенью мобильности рабочей силы, мутацией системы ценностей трудоспособного населения, а также социальных и профессиональных ориентаций работников, и снижением лояльности персонала к работодателю; несоответствием и диссонансами в структуре спроса и предложения, когда в различных секторах экономики и видах экономической деятельности наблюдается дефицит компетентного, квалифицированного персонала одних профессиональных групп, и излишек представителей других категорий. В связи с этим возникает новая модель социально-трудовых отношений, обусловленная среди прочего поиском новых эффективных методов борьбы за таланты, наиболее перспективным из которых становится HR-брендинг, т.е. формирование имиджа компании как привлекательного работодателя средствами социально-трудовых отношений. Четкое осознание и имплементация в практику менеджмента принципов концепции бренда работодателя, основанных на формировании, поддержке и позиционировании уникального образа компании как работодателя на рынке труда, привлекательного для персонала (и потенциального, и уже работающего в компании) дает возможность компании успешно функционировать в условиях

так называемой войны за таланты, привлекая источник экономической ценности и наращивания интеллектуального и социального капитала. Нынче менеджмент практически каждой международной компании озабочен созданием эффективной стратегии развития и продвижения бренда работодателя с целью привлечения лучших специалистов на глобальном и локальных рынках, и в целом – результативного управления человеческими ресурсами как основы долгосрочной конкурентоспособности компании. Однако в украинской экономике бренд работодателя сегодня еще не стал обязательным атрибутом украинских предприятий, а на рынке труда пока что не наблюдается интенсивных коммуникаций по поводу брендов предприятий-работодателей для четко определенных целевых аудиторий.

Концепция бренда работодателя сформировалась в середине 1990-х гг. в условиях висококонкурентного рынка труда в связи с актуализацией междисциплинарных исследований на стыке маркетинга и управление человеческими ресурсами. Как отмечает Т. Амблер, понятие бренда, использовавшееся ранее для потребительских товаров, ныне употребляется для любой сферы, и в это время оно включает целый пучок преимуществ для конечного пользователя [20, р. 61]. В настоящее время семантическая трактовка бренда значительно изменилась в направлении расширения смыслового поля этой маркетинговой категории на смежные области менеджмента и трансформировании ее в зонтичную.

Основы современных подходов к изучению бренда предприятия-работодателя были освещены в работах Д. Аакера, Т. Амблера, С. Берроу, С. Кнокса, К. Пунджаисри, А. Уилкинсона, Л. Чернатони, Г. Шульца, Р. Мосли, Г. Мартина, Л. Г. Паркера; С. Хетрика и других. Среди современных российских авторов прежде всего нужно отметить Т. Арькову, И. Баринову, О. Бруковскую, Д. Кучерова, Н. Осовицкую, Г. Л. Тульчинского, В. И. Терентьеву и некоторых других. Что же касается украинских исследований, то их линейка намного короче и они посвящены отдельным проблемам формирования HR-Бренда в работах Т. Збрицкой, О. Сардак, Ю. Мельник и некоторых других авторов.

Но несмотря на всю значимость затронутой проблематики, сегодня можно констатировать отсутствие системного, комплексного описания состава и инструментальных средств формирования бренда работодателя, подчиненных единой цели, стоящей перед персоналом и любой организацией.

Целью исследований является обоснование элементов структуры бренда работодателя и формирования его архитектуры в условиях модернизации социально-трудовых отношений.

8.2. СОДЕРЖАНИЕ АРХИТЕКТУРЫ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

В специальной экономической литературе можно встретить многочисленные определения бренда. Впервые понятие «бренд работодателя» применительно к функции управления человеческими ресурсами было использовано в 1996 г. в статье Т. Амблера и С. Берроу [21]. На основе анализа литературы по данной проблематике, в частности, [9; 15; 21; 23; 24; 25] в аккумулятивном виде можно сформулировать такое определение: бренд работодателя – это определенный

образ, сложившийся у агентов рынка труда как целевой аудитории относительно организации, обладающей уникальными качественными характеристиками, которые выделяют эту компанию на рынке труда, дифференцируя ее от работодателей-конкурентов. Иными словами, бренд работодателя – это представление о позитивных и негативных (материальных, функциональных и психологических) аспектах трудовой деятельности в конкретной компании.

Обладание позитивным брендом работодателя позволяет компании повысить свою конкурентоспособность не только на рынке труда, но и на рынках товаров, услуг, инвестиций (в пользу этого свидетельствуют как исследования специалистов по брендингу, компаний-работодателей, так и компаний, занимающихся подбором персонала, в частности, [2, с. 47; 5; 7; 12; 13; 22]), а также увеличить рыночную капитализацию, получить дополнительные выгоды, достичь различных преимуществ, таких, как:

- более быстрое закрытие вакансий, привлечение талантливых специалистов, увеличение количества кандидатов на каждую вакансию, что снижает издержки, связанные с привлечением и наймом персонала: по данным компании Shell, системный подход к развитию бренда позволил ей снизить расходы на рекрутинг на 75%;
- реже невыходы сотрудников на работу по болезни;
- снижение расходов на подготовку / переподготовку сотрудников;
- оптимизация расходов на «креативную составляющую» (разработка кампании, фотографий и пр.) и медиа (большой отклик на рекламные объявления и т. д.);
- удержание персонала, тем самым сокращая текучесть кадров снижение процента увольнений сотрудников до конца испытательного срока и снижение процента текучести персонала;
- рост среднего стажа сотрудников компании;
- уменьшение количества больничных листов и соответствующих выплат;
- возможность более низкой оплаты труда сотрудникам по аналогичным позициям по сравнению с компаниями, не имеющими позитивного имиджа работодателя;
- более высокая лояльность персонала, что обуславливает рост показателей операционной прибыли;
- увеличение удовлетворенности сотрудников от работы в компании, а корреляция удовлетворенности сотрудников с потребительской удовлетворенностью и увеличением прибылисоставляет от 0,6 до 0,8;
- более высокие производительность, качество и рентабельность труда;
- сокращение риска потери уникальной информации / технологии;
- возможность применения корпоративного бренда работодателя в проектах социальной ответственности;
- рост инициативы, творчества и инноваций со стороны персонала, улучшение организационной культуры и в целом – гармонизация трудовых отношений в компании.

Из этого следует, что компании, обладающие брендом работодателя, более устойчивы в современной нестабильной экономике, достигая преимуществ более эффективным способом благодаря совершенствованию методов управления человеческими ресурсами, например методов обучения и развития сотрудников.

8.3. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ «КОЛЕСА» БРЕНДА

Существует множество моделей создания и описания архитектоники бренда и его характерных особенностей: модель идентичности бренда Келлера (К. Л. Келлер, США), модель *Brand Platform* (Young & Rubicam, США), модель *BrandWorks* (Research Business International, Великобритания), модель *Thompson Total Branding* (J. Walter Thompson, Великобритания), модель *Brand Pyramid* (Mars, США), атомистическая модель бренда (Лесли де Чернатони), модель *Brand Identity Prism* (призма индивидуальности, Ж.-Н. Капферер, Франция), модель *4D Branding* (Т. Гэд, Великобритания), пирамида бренда Ф. Котлера и другие.

Применяя модель *4D Branding* как инструмент динамического моделирования и основу создания новых брендов, а также для анализа стратегических перспектив уже существующих [2], бренд работодателя, можно изобразить в виде мыслительного поля, включающего четыре измерения (см.рис.8.1).



Рисунок 8.1. Измерения бренда работодателя

Источник: разработано по [2]

Оценивая корпоративный бренд с позиций этих четырех измерений, компания может создавать, как обосновал Т. Гэд, бренд-коды, активизирующие все стороны их бизнеса – от инноваций до найма персонала [2]. Составляющие предложенного Т. Гэдом кода, по сути, подобны содержанию основных слоев колеса бренда *Bates Worldwide* (Колесо бренда) [8], позволяющее детально описать и систематизировать процесс взаимодействия бренда и потребителя, а также разработки Ф. Котлера о многоуровневой архитектуре построения бренда [6, с. 285]. Поэтому в аккумулятивном виде с учетом особенностей бренда работодателя код этого бренда можно представить в виде колеса, включающего в себя последовательно ряд оболочек (рис. 8.2).



Рисунок 8.2. Колесо бренда работодателя
Источник: собственная разработка

Согласно этой модели, в бренде работодателя также можно выделить несколько пластов, составляющих элементы бренд кода, которые необходимо учитывать при построении стратегий развития социально-трудных отношений в компании как основы формирования бренда работодателя:

- *суть бренда* – определенные характеристики, вызываемые при упоминании компании-работодателя в памяти целевых групп на рынке труда: размер компании и ее история – всего и на конкретном товарном/региональном рынке; вид экономической деятельности и качество товаров/услуг; узнаваемость товарных марок; лидерская позиция на рынке; международный характер деятельности; персоны собственника и руководителя, высших менеджеров компании, а также их известность и репутация; система и стиль управления;
- *ценности бренда* как отражение системы ценностей работодателя должны обладать уникальными характеристиками более высокого порядка, так как они формируют основные ассоциации, возникающие у соискателей рабочего места или персонала. Причем они могут быть как положительные, так и отрицательные, и для разных сегментов рынка труда они имеют различную весомость для покупателя и его удовлетворенности. Ценности бренда в первую очередь составляют основу дифференциации компаний на рынке труда и создают работодателю возможность занять выгодные позиции в структуре его предпочтений наиболее ценных работников,

обладающих необходимыми для данного бизнеса компетенциями и завоевать их лояльность приверженность. Подразумеваем при этом значимость ценности не только для самой компании, но и конкретного сегмента рабочей силы. Важным в этом плане является формирование у персонала доверия к бренду, выполняющего гарантийную роль и роль поддержки создающихся филиалов в других регионах или открытия новых направлений бизнеса. Необходимо подчеркнуть важность этой функции в связи с тем, что она обеспечивает работникам возможность трудоустроиться минимальными рисками, и гарантией достаточного уровня удовлетворения их экономических интересов;

- *индивидуальность бренда* работодателя подразумевает персонификацию бренда, т. е. бренд наделяется человеческими качествами и характеристиками, которые повышают его узнаваемость, идентифицируют его среди конкурирующих на рынке труда компаний и обеспечивают эмоциональную связь с населением; индивидуальность также связана, по нашему мнению, с культурой бренда работодателя, касающейся традиций, обычаев и нравственных норм населения территории базирования бизнеса. Работодатель, умело использующий культурные ассоциации, отождествляется в глазах коренного населения с частью культуры, касающейся трудового поведения, социальной ответственности, предприимчивости;
- *бенефиты (выгоды, или преимущества)*, названные Берроу и Мосли назвали «маркетинговым клише» [22, р. 49]: бренд работодателя – больше, чем простая совокупность тех или иных характеристик конкретной компании, а конкретные ощутимые блага, экономические и/или эмоциональные, психологические, полученные персоналом при трудоустройстве: высокая «белая» заработная плата, солидный социальный пакет, перспективы профессионального роста, стабильность занятости и т.п. – предоставляемых компанией в обмен на уникальные компетенции и опыт, как своеобразную инвестицию наемного работника в функционирование бизнеса;
- *«пользователи» бренда работодателя* – т.е. целевая аудитория бренда – персонал компании, а также потенциальные работники, на которых направлены внешние и внутренние коммуникации с учетом их мотивационных установок, психо-, социо- и демографических характеристик и жизненных ценностей; предприятия-конкуренты и организации-посредники на рынке труда (рекрутинговые компании, государственные службы занятости, представители профессионального сообщества (специалисты по управлению персоналом).

Обосновывая с изложенных теоретических позиций подходы к формированию и управлению HR-брендом предприятия, необходимо отметить определенную ограниченность на сегодняшний момент изложенных в литературе предложений, как правило, сосредоточенных либо вокруг вопросов мотивации персонала, либо коммуникационной политики, либо активизации инструментов рекламы PR-политики и средств корпоративной культуры и повышения лояльности персонала [напр., 1, с. 64-65; 4, с. 91-92; 14, с. 278-279; 19, с. 179-261]. Естественно, что в создании бренда работодателя, как и любого иного бренда,

задействованы и методы позиционирования, и средства продвижения, и программы социальной ответственности бизнеса в регионе его базирования, и другие инструменты. Однако при этом необходимо упомянуть проблемность украинского рынка труда и накопившиеся за рыночный период недостатки, препятствия и «ловушки», созданные в сфере социально-трудовых отношений не только для обеспечения стратегической конкурентоспособности бизнеса, но и для достижения лучших мировых стандартов человеческого развития. Как показали наши исследования [в частности, 17, 18], для украинской экономики в значительной степени характерны: неоправданная интенсификация труда; значительные корпоративные сокращения штатного персонала и на этой основе распространение расщепленных трудовых отношений; утаивание фактов найма на работу и теневая оплата труда; сокращение инвестиций в профессиональное обучение и охрану труда; непрозрачные схемы предоставления социальных пакетов; необоснованное уменьшение фиксированной, рост вариативной составляющей оплаты труда всех категорий персонала и чрезвычайно высокая зарплатная рента топ-менеджменту украинских компаний. Это обусловило противостояние экономических интересов работодателей и интересов наемных работников в сфере социально-трудовых отношений, пренебрежение и попрание работодателями интересов персонала, привело к падению заинтересованности персонала в эффективном выполнении производственных обязанностей, профессиональном росте, поддержке организационной культуры, к развитию так называемых «неформальных» отношений и формированию в трудовом коллективе конфликтного потенциала.

Наша оценка показала, что по состоянию на сентябрь 2012 г. лишь только 57,6% штатных работников могут реализовать свои экономические интересы в сфере легальной занятости экономики Украины; а в наиболее проблемных в этом аспекте рыболовстве, рыбоводстве, сельском хозяйстве, сфере бытового обслуживания, здравоохранении, торговле, деятельности отелей и ресторанов таких работников меньше половины. В таких условиях лишь отдельные предприятия (организации, компании, фирмы) могут рассчитывать на благоприятный имидж на рынке труда. Можно согласиться с выводом, что социально-трудовые отношения, существующие в экономике Украины, адекватно отображают новую расстановку сил, миссию социальных партнеров, но не создают наиболее благоприятные предпосылки для устойчивого развития социально-трудовой сферы и экономики в целом [16, с.8].

В такой ситуации необходимо применение системного подхода к выстраиванию стратегии HR-брендинга с помощью инструментария социально-трудовых отношений и с учетом необходимости обеспечения социальной справедливости и снижения социальной напряженности; увеличения инвестиций и создания достойных рабочих мест; социального диалога и коллективных переговоров [11, с. 2-8], а также с учетом принципов достойного труда [3, с. 18-32], принятых как ориентиры развития сферы занятости труда во всех высокоразвитых странах мира.

8.4. ЭФЕКТИВНЫЕ СРЕДСТВА И НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

С учетом актуальных проблем и перспектив модернизации экономики Украины, проблем функционирования внутренних рынков труда и согласованности интересов работодателей и наемных работников, наиболее эффективными средствами и направлениями формирования бренда работодателя в условиях национальной экономики будут следующие.

В трудовых отношениях:

- отсутствие ограничений в трудовых правах работников;
- отсутствие дискриминации работников в зависимости от возраста, пола, физических возможностей, семейных, социальных, должностных признаков, не касающихся с компетенций работника;
- ограничение оплачиваемых нелегально работ и в целом применения труда нелегальных работников, а также атипичных (расщепленных) форм занятости, в т.ч. нормативное закрепление актами работодателя процента работников компании, охваченных различными формами заемного труда;
- имплементация в практику социально-трудовых отношений более широкого перечня минимальных социальных стандартов и нормативов, вытекающих из Концепции достойного труда Международной организации труда. При разработке социальных стандартов должны быть учтены два фактора:
 - стандартизация социальных прав субъектов трудовых отношений;
 - разработка социальных стандартов обеспеченности экономических интересов в сфере труда;
- обоснованное формирование кадрового резерва на выдвижение, ротацию персонала, создание и реализацию возможности вертикальной и горизонтальной ротации персонала между структурными подразделениями предприятия с целью привлечения молодых специалистов;
- имплементация в практике менеджмента комплексной системной подготовки резерва в соответствии с перспективными требованиями развития и модернизации производства.

По обеспечению социально-личностного развития сотрудников:

- предоставление доступа к развитию навыков и обучения, а также возможностей для карьерного роста всем категориям персонала (от рабочих и специалистов до топ-менеджеров) на равных условиях и при отсутствии дискриминации;
- индивидуализация профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки посредством внедрения вариативных учебных планов и программ;
- поддержка работников для получения дополнительной непрофильного образования и расширение сфер квалификации.

В сфере вознаграждения и мотивации труда:

- рост удельного веса оплаты труда в объеме себестоимости продукции минимум до 50% при одновременном сокращении других расходов,
- своевременная выплата заработной платы и недопущения любой ее задержки;
- внедрение грейдинговой системы исключительно исходя из профессионально-квалификационного уровня исполнителя, сложности, количества, качества, срочности и производственных условий труда;
- установления доплат, надбавок, гибких систем премирования с учетом развития профессиональной многофункциональности работников, усвоение необходимых предприятию специальностей, реализации индивидуальных, коллективных (групповых целей подразделения) и корпоративных целей;
- постоянная корректировка заработной платы с учетом повышения потребительских цен.

В направлении обеспечения безопасности труда на производстве:

- внедрение в компании системы менеджмента промышленной безопасности и здоровья OHSAS (*Occupation Health and Safety Assessment Series*);
- организация систематических комплексных и целевых проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- объективная оценка причин несчастных случаев и профессиональной заболеваемости, реализация профилактических мероприятий по их предупреждению;
- обучение персонала безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- организация санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда и т.п.

В сфере поддержки состояния здоровья сотрудников и их здорового образа жизни:

- разработка и внедрение корпоративных норм по организации санитарно-медицинской службы на предприятии, руководствуясь украинским законодательством и международными стандартами в сфере здравоохранения;
- развитие эффективных амбулаторно-поликлинических форм предоставления корпоративной медико-санитарной помощи;
- периодические профилактические осмотры персонала, анализ и прогнозирование значимых характеристик состояния здоровья работников, случаев смертности и приобретения инвалидности в структурных подразделениях предприятия;
- доленое финансирование санаторно-курортного лечения работников.

Социальная поддержка и защита от социальных рисков:

- корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение;
- корпоративная программа пенсионного обеспечения на принципах накопления и солидарной участия компании и персонала;
- корпоративная программа пенсионного обеспечения за счет средств компании тех работников, которые имеют высокие производственные результаты в трудовой деятельности и определенный стаж работы;
- внедрение корпоративных систем личного страхования жизни;
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска;
- льготное кредитование по условиям корпоративной программы кредитования;
- компенсация транспортных расходов работников и предоставления корпоративных дополнительных отпускных выплат на проезд;

Относительно укрепления социального диалога и развитие партнерских внутрикорпоративных отношений:

- привлечение работников в процессы принятия управленческих решений;
- применение систем участия работников в прибылях или в собственности компании (разработка специальных программ поощрения сотрудников акциями компании, предполагающих как использование акционерных опционов, так и безвозмездное получение сотрудниками акций компании);
- обеспечение социального диалога в форме коллективных переговоров, консультирование и обмена информацией относительно общих интересов работодателей и работающих в экономическом, экологическом и социальном аспектах, в частности, по разработке программ повышения квалификации, минимизации негативных социальных последствий от изменений в деятельности организации, рассмотрения конфликтных ситуаций и жалоб и т.д.
- внедрение обязательного социального аудита компании с привлечением представителей всех стейкхолдеров в по направлениям: социальное согласие, устойчивый экономический рост; широкий охват занятых коллективными соглашениями, усовершенствование методов и способов предотвращения и урегулирования трудовых конфликтов; социальные гарантии занятости, достойные условия труда для экономически активного населения.
- создание условий в доступе к необходимой информации относительно всех этапов принятия и реализации решений, непосредственно касающихся сферы социального диалога, для всех, без исключения, учреждений гражданского общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арькова Т. Ю. Управление человеческими ресурсами организации на основе системы HR-брендинга / Т. Ю. Арькова // Вестник АГТУ. – 2011. – Сер.: Экономика. № 1. – с. 62-66.
2. Гэд Т. 4D брендинг: взламывая корпоративный код сетевой экономики. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005.
3. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее [Электронный ресурс] / Доклад Генерального директора: Доклад I (С) //Международная конференция труда, 97-я сессия 2008. Женева: Международное бюро труда, 2008. Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/index.htm>
4. Збрицька Т. HR-брендинг як інструмент управління організації / Т.Збрицька // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. Випуск 14–15. – с. 86-94.
5. Испытание брендом / Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www.hrm.ua/article/ispitanie_brendom
6. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – СПб: Питер, 1998. – 896 с.
7. Кучеров Д. Г. Бренд работодателя: область маркетинга или управления человеческими ресурсами? / Д. Кучеров// Вестник СПбГУ. Сер.8. – 2008. – Вып. 3. – с. 98-120.
8. Мамлеева Л. Анатомия бренда [Электронный ресурс] / Л. Мамлеева, В. Перция. — М.: Вершина, 2007. – Режим доступа: <docs.moldova.org/.../text-valentinperciaanatomiyabrendov-1064.pdf>.
9. Мартин Г., Хетрик С. Корпоративные репутации, брендинг и управление персоналом. М.: Группа ИДТ, 2008. — 336 с.
10. Мельник Ю. Управление брендом работодателя / Ю.Мельник // Менеджер по персоналу. – 2011 № 9. – с. 46-55.
11. Новая эра социальной справедливости [Электронный ресурс] / Доклад Генерального директора : Доклад I (А) // Международная конференция труда, 100-я сессия 2011 г. – Женева: Международное бюро труда, 2008. Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155846.pdf.
12. Осовицкая Н. Как стать «работодателем мечты»/ Электронный ресурс. — режим доступа: <http://www.retailmagazine.ru/article.php?numn=5618>
13. Про ефективність HR-брендингу та роботу з брендом роботодавця в інтернеті / Электронный ресурс.– Режим доступу: <http://hr-west.com.ua/files/hh.ua.pdf>.
14. Сардак О. В. Особливості управління HR-брендом підприємств в умовах ринкової економіки / О. В. Сардак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.15. – с. 276-282.
15. Сартейн Л., Шуманн М. Люди – «начинка» бренда. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007.– 288 с.
16. Соціалізація відносин у сфері праці у контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за ред. д-ра екон.наук, проф. А. М. Колота. – К., КНЕУ, 2010. – 348 с.
17. Терон І. В. Специфіка функціонально-компонентної структури механізму модернізації соціально-трудових відносин з позиції активізації соціального капіталу // Формування ринкової економіки: зб.наук.пр. — Спец.вип. Праця

- в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т.2. – К.: КНЕУ, 2012. – 380 с. – с. 468-477.
18. Герон І. В. Проблеми фінансово-економічного забезпечення модернізації соціально-трудо­вих відносин // Вчені записки Університету «КРОК» / Ун-т економіки та права «КРОК». – Вип.1 (1997). – К., 2012. – 171 с. – с. 93-100.
 19. Тульчинский Г. Л. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. – М. : Вершина, 2006. – 352 с.
 20. Ambler T. Marketing Metrics // Business Strategy Review. 2000. Vol. 11. N 2. P. 59-66.
 21. Ambler T., Barrow S. The Employer Brand // Journal of Brand Management. 1996. Vol. 4. N 3. P. 185-206.
 22. Barrow S., Mosley R. The Employer Brand. Bringing the Best of Brand Management to People at Work. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2006.
 23. Employer Branding. A No-nonsense Approach. 2003 [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/D0AC3CB0-BC5F-44F5-886D-4C00276F2208/0/empbrandguid.pdf>
 24. Knox S., Freeman C. Measuring and Managing Employer Brand Image in the Service Industry // Journal of Marketing Management. 2006. Vol. 22. N 7/8. P. 695-716.
 25. Van Dam N. Building an Employer Brand through Investments in Learning // Chief Learning Officer. 2006. Vol. 5. June. N 6. P. 13.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Выявлены закономерности развития социальных отношений в обществе, обоснованы направления формирования концептуальных положений совершенствования механизма реализации социальной политики и развития социальной инфраструктуры, рассмотрен вопрос финансирования мероприятий социальной политики государства.

9.1. ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЩЕСТВЕ

Реформирование украинской экономики обуславливает необходимость совершенствования механизма реализации социальной политики в контексте ограниченности ресурсов и выбора евроинтеграционного вектора развития Украины. Социальная политика, которая проводится Кабинетом Министров Украины, отображает основные особенности современного периода, незавершенность политических, социальных и экономических преобразований, а также деструктивные последствия экономического спада и мирового финансового кризиса.

Согласно С. В. Мочерному [4, с. 421], социальная политика представляет собой *«комплекс социально-экономических мероприятий государства, предприятий, организаций, направленных на ослабление неравенства в распределении доходов и имущества, на защиту населения от безработицы, повышение цен и др.»*. В качестве основного субъекта социальной политики при этом выступает государство. Основными объектами социальной политики являются: рынок труда и занятость населения, трудовые отношения, оплата труда и доходы населения, система социального обеспечения населения, элементы социальной инфраструктуры, а также трудоспособное и нетрудоспособное население (рис. 9.1).

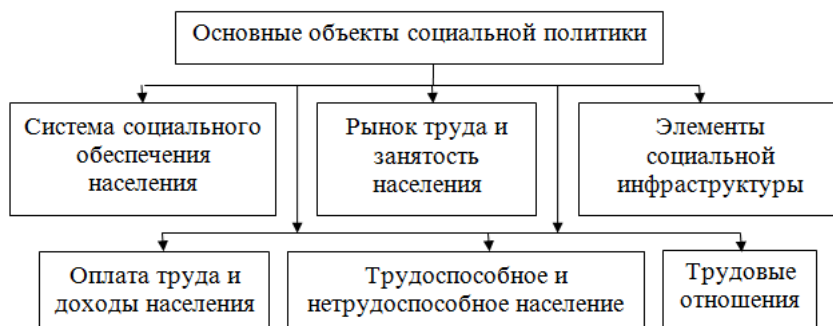


Рисунок 9.1. Основные объекты социальной политики

Источник: разработано по [1,11]

Государственное регулирование социальных процессов представляет собой влияние органов государственной власти (посредством использования различных форм, методов и инструментов) на развитие социальных отношений, условий жизни и труда населения страны. Социальная политика государства выступает в качестве элемента жизнеспособности, стабилизации и развития общества и включает:

- создание условий для нормальной жизнедеятельности человека, удовлетворения его потребностей в таких сферах общественной жизни, как труд, потребление, семейные отношения, здравоохранение, образование и т.п.;
- стимулирование активной деятельности личности, социальных групп с помощью правовых, экономических, моральных рычагов, в результате чего люди становятся способными к самоорганизации и самозащите;
- обеспечение социальных прав граждан в случае снижения уровня жизни, безработицы, утраты работоспособности, старения, других ситуаций, которые сопровождают человека на протяжении всей его жизни;
- соблюдение принципа социальной справедливости; учет реакции населения, общественного мнения; влияние на формирование ценностного сознания общества, согласование интересов; регулирование правовыми методами конфликтных ситуаций в обществе, обеспечивая его устойчивое развитие [6, с. 657].

Методами влияния государства на развитие социальной сферы являются:

- правовое обеспечение социальной защиты населения, принятие соответствующих законодательных и нормативных актов;
- прямые государственные расходы из бюджетов различных уровней на финансирование социальной сферы (развитие образования, науки, медицинское обслуживание, охрана окружающей среды и др.);
- социальные трансферты в виде разного рода социальных субсидий;

- внедрение эффективной прогрессивной системы налогообложения индивидуальных денежных доходов населения;
- прогнозирование состояния общенациональных и региональных рынков труда; расширение сети центров занятости;
- установление социальных и экологических нормативов и стандартов; контроль за их соблюдением;
- государственные программы по решению конкретных социальных проблем (борьба с бедностью, образовательные, медицинские, экологические и другие);
- государственное влияние на цены и ценообразование;
- обязательное социальное страхование в различных формах;
- пенсионное обеспечение;
- развитие государственного сектора экономики и производство общественных товаров и услуг;
- подготовка и переподготовка кадров;
- организация оплачиваемых общественных работ;
- социальное партнерство [9, с. 15].

9.2. МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Изучение источников экономической литературы по теме исследования [1, 10, 11] позволило выделить определенные модели социальной политики государства, которые активно внедряются и функционируют в разных странах мира:

1. *Модель развития социальной сферы и социальной защиты в административно-командной экономике*, чертами которой являются: превалирование идеи вторичности социальной сферы относительно производства; жесткий контроль государством социальных отношений; уравнительный принцип распределения, низкий уровень доходов; признание зарплаты, полученной на государственных предприятиях, основным источником доходов занятых; поощрение коллективных форм потребления, в том числе в «натуральной форме» (предоставление бесплатного жилья, отдыха, социальных услуг и т.п.); незаинтересованность в личных сбережениях и инвестировании.
2. *Американская модель социальной политики* представляет собой наиболее либеральный ее вариант и основывается на принципе отделения социальной защиты от свободного рынка, а также на ограничении защиты лишь тех, кто не имеет иных доходов, кроме социальных выплат. При этом обеспечивается достаточно высокий уровень и качество жизни основной части населения.
3. *Шведская модель* (Швеция, Норвегия, Финляндия и другие страны) является наиболее социализированной моделью, при которой государственное регулирование экономики имеет четко выраженную социальную направленность – социальная политика выступает в качестве ключевой цели экономической деятельности государства. Такая модель

характеризуется аккумуляцией в руках государства значительных финансовых ресурсов, доминированием идеи равенства и солидарности в реализации социальной политики, профилактическими мероприятиями в сфере занятости, жесткой политикой доходов, высоким уровнем социальной защиты населения, которая обеспечивается в основном за государственный счет.

4. *Японская модель социальной политики* предусматривает: ведение политики выравнивания уровня доходов; особую политику использования рабочей силы (система пожизненного найма с определенными современными модификациями); доминирование психологии коллективизма, солидарности в доходах; достижение консенсуса между различными субъектами в решении социально-экономических проблем; возведение вопросов повышения уровня жизни населения в ранг национальных приоритетов.
5. *Немецкая модель* (ФРГ, Франция, Австрия) характеризуется: высокими объемами ВВП, который перераспределяется через государственный бюджет (около 50%); созданием развитой системы социальной защиты благодаря привлечению средств государства и предпринимателей.
6. *Англосакская модель* (Великобритания, Ирландия, Канада) выступает в качестве промежуточной между либеральной американской и социально ориентированной шведской и немецкой моделями. Для нее характерным является более активное, чем для первой модели, регулирование социальных процессов со стороны государства, однако более низкий, чем в последних двух моделях, уровень налогообложения и перераспределение ВВП через госбюджет (не более 40%). Кроме того, имеет место приблизительно равное распределение расходов на социальное обеспечение между государственным и частным секторами, а также пассивная государственная политика на рынке труда.

Исследование позволило сделать вывод о том, что модель социальной политики Украины до сих пор характеризуется наличием черт, которые являются свойственными для административно-командной экономики и характеризуется низким уровнем доходов граждан и жестким контролем социальных отношений со стороны государства. На наш взгляд, стратегическое развитие социальной сферы в стране должно быть нацелено на достижение симбиоза либерализма и социальной ориентации (англосакская модель). Первая составляющая (в условиях ограниченных бюджетных средств государства) предоставит возможность создать условия для самореализации и самообеспечения экономических субъектов. Вторая составляющая станет объективной основой для формирования рациональной системы социальной защиты граждан. В ситуации социально-рыночной трансформации государство должно выступить в качестве социального амортизатора изменений и одновременно проводить активную социальную политику на новых, адекватных рыночным требованиям принципах.

На современном этапе все граждане Украины имеют право на социальную защиту, которая включает право на их обеспечение в случае: старости; полной, частичной или временной потери трудоспособности; потери кормильца;

безработицы, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Это право гарантируется страхованием за счет страховых взносов граждан, предприятий, учреждений, организаций, а также бюджетных и других источников социального обеспечения, создания сети государственных, коммунальных, частных заведений для социальных выплат и помощи.

9.3. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Сегодня ключевыми направлениями ведения социальной политики, которые включены в Программу экономических реформ Украины [8], являются:

- защита уровня жизни с помощью различных форм компенсации от повышения цен и проведения индексации;
- увеличение предоставления помощи малообеспеченным слоям населения;
- пересмотр и повышение минимальной заработной платы для занятых;
- развитие бесплатного высшего образования;
- повышение качества предоставления бесплатной медицинской помощи;
- увеличение числа рабочих мест на основе развития украинской экономики;
- повышение пенсий;
- упрощение системы получения субсидии.

Действенность мероприятий социальной политики государства обусловлена эффективностью работы ее институционального механизма. В экономическом энциклопедическом словаре Б. Д. Гаврилишина [5, с. 37] под «*институтом*» понимается «*совокупность норм права в любой сфере общественных отношений*». Современный институциональный механизм регулирования социальной сферы в Украине представлен системой государственных органов законодательной, исполнительной и судебной власти всех уровней, а также системой социального партнерства. Министерство социальной политики Украины (МСПУ) является Главным органом в системе центральных органов исполнительной власти, работа которого направлена на формирование и обеспечение реализации государственной политики в сферах: занятости населения и трудовой миграции; трудовых отношений; социальной защиты населения; по вопросам семьи и детей, а также защиты прав депортированных по национальному признаку лиц, которые вернулись в Украину. Кроме того, МСПУ направляет и координирует деятельность Государственной службы по вопросам инвалидов и ветеранов Украины, Государственной инспекции Украины по вопросам труда, а также Пенсионного фонда Украины.

Основными задачами Министерства социальной политики Украины являются [12]:

- формирование государственной политики относительно обеспечения государственных социальных стандартов и государственных социальных гарантий для населения;
- формирование и реализация государственной политики по определению государственных социальных гарантий в отношении прав граждан на

- труд, оплату труда, а также нормирования и стимулирования труда, профессиональной классификации работ, условий труда;
- формирование и реализация государственной политики в сфере пенсионного обеспечения граждан;
 - формирование основных направлений государственной политики и осуществление в соответствии с законом государственного надзора в сфере общеобязательного государственного социального страхования;
 - формирование и реализация государственной политики по предоставлению адресной социальной помощи уязвимым слоям населения;
 - формирование государственной политики в сфере предоставления социальных услуг людям преклонного возраста, инвалидам, бездомным гражданам, другим социально уязвимым слоям населения;
 - формирование и реализация государственной политики по вопросам семьи и детей и т.п.

В Докладе ООН за 2011 г. «Устойчивое развитие и равенство возможностей: Лучшее будущее для всех», по индексу человеческого развития (ИЧР) Украине отведено 76 место среди 187 стран [7], то есть она отнесена к группе государств со средним уровнем развития (в отличие от стран Европы, которые представлены на верхних позициях рейтинга).

При подсчете индекса человеческого развития учитывались три вида показателей: ожидаемая продолжительность жизни – оценивает долголетие; уровень грамотности населения страны (среднее количество лет обучения) и ожидаемая продолжительность обучения; уровень жизни, оцененный через валовую национальную прибыль на душу населения за паритетом покупательной способности (ППС) в долларах США.

Значение ИЧР в Украине в 2011 году составило 0,729. Ожидаемая продолжительность жизни – 68,5 лет. По показателю здоровья и долголетия Украина вошла в девятку государств, где ожидаемая продолжительность жизни ниже показателей 1970-х годов. В среднем в Украине надо потратить 11,3 лет на обучение; уровень жизни оценен в 6,175 тыс. дол. на человека; уровень грамотности взрослого населения составляет 99,7% [15].

Совершенствование механизма реализации социальной политики способствует преодолению бедности в Украине. С целью сокращения уровня бедности в Украине в пределах программы «Цели развития тысячелетия» [14] были поставлены следующие задачи:

- ликвидировать до 2015 бедность по критерию 5 дол. США в сутки по ППС;
- сократить удельный вес бедного населения (по национальному критерию бедности) до 25% за счет уменьшения численности бедных среди детей и занятых;
- уменьшить в десять раз до 2015 удельный вес населения, чье потребление является ниже уровня фактического прожиточного минимума.

Отметим, что на протяжении последних лет в Украине удалось достичь определенных позитивных сдвигов в контексте преодоления бедности. Так, за период 2000-2010 гг. доля лиц, чье суточное потребление является ниже 5 дол. США по

ППС, сократилась с 11,9 до 5,0%; часть бедного населения по национальному признаку увеличилась с 26,4 до 27,0%; вместе с тем, часть бедных среди занятых уменьшилась с 21,6 до 20,0%; значительно сократилась (с 71,2 до 20,0%) доля лиц, чье потребление является ниже уровня прожиточного минимума (табл. 9.1).

Таблица 9.1. Состояние достижения и ожидаемые результаты реализации цели «Преодоление бедности»

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013**	2015**
Доля лиц, чье суточное потребление является ниже 5 дол. США по ППС %													
11,9	11,0	3,0	4,0	2,0	1,3	6,0	6,6	3,8	4,5	5,0	4,0	3,0	<0,5
Доля бедного населения по национальному признаку %													
26,4	27,2	27,2	26,6	27,3	27,1	28,1	27,3	27,0	27,0	27,0	26,5	26,0	25,0
Доля бедных среди детей %													
33,4	34,9	34,0	34,9	35,0	36,7	36,6	36,3	35,1	35,0	34,5	33,0	31,0	29,0
Доля бедных среди занятых %													
21,6	22,6	22,0	21,1	21,6	22,3	27,2	21,7	21,1	21,0	20,0	19,0	17,0	15,0
Доля лиц, чье потребление является ниже уровня прожиточного минимума %													
71,2	69,2	65,0	59,9	51,0	38,7	31,0	30,5	19,9	22,0	20,0	15,0	10,0	7,0

Источник: [2, 14]*

* В таблице приведенные доступные фактические данные Госстата по 2010 год включительно и прогнозно-расчетные значения показателей на 2011-2015 годы по данным Доклада 2010 года.

** Прогнозные данные.

Формирование методологических основ и концептуальных положений по совершенствованию механизма реализации социальной политики и развитию социальной инфраструктуры, определение стратегических ориентиров развития социальной сферы и ее структурных элементов выступают в качестве основного условия для научного обоснования достижения социальной сферой установленных ориентиров результативности социально-экономического роста, которую определяет достижение такого уровня развития социальной сферы, при котором будут преодолены имеющиеся и предупреждены возможные негативные тенденции социальных преобразований в долгосрочной перспективе.

На фоне социальных изменений происходит трансформация социальных практик в секторе социальных услуг: нередко они расширяются, обретают различный характер и становятся органической частью новых общественных институтов Украины. Постоянство этого процесса свидетельствует о том, что в его основе лежит определенный социальный механизм.

Основной областью реформирования социальных процессов должно быть *образование* как одна из стратегически значимых для общества структурных

составляющих социальной сферы Украины. По мнению О. М. Балакиревой, формируемый механизм стратегического развития образования в своем взаимодействии основных элементов должен быть ориентирован на обеспечение опережающего характера подготовки преподавателя относительно подготовки будущих специалистов, которых он учит, которая, в свою очередь, требует опережения относительно развития общества [3].

Согласно Докладу «Цели развития тысячелетия: Украина – 2010» [14], развитие образования в Украине за последнее десятилетие демонстрирует позитивную динамику. Так, чистый показатель охвата детей полным общим средним образованием увеличился за период 2001-2011 гг. с 98,1 до 99,8%, чистый показатель охвата высшим образованием лиц в возрасте от 17 до 22 лет – с 32,5 до 52,0%. За период 2002-2011 гг. чистый показатель охвата образованием в дошкольных учебных заведениях детей в возрасте 3-5 лет, которые проживают в городах, увеличился с 79,5 до 91,0%, проживающих в сельской местности – с 27,5 до 52,0% (табл. 9.2).

Таблица 9.2. Обеспечение качественным образованием на протяжении жизни

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013*	2015*
Чистый показатель охвата образованием в дошкольных учебных заведениях детей в возрасте 3-5 лет, которые проживают в городах %												
–	79,5	82,6	85,8	86,9	87,2	87,3	88,0	89	87,5	91	93	95
Чистый показатель охвата образованием в дошкольных учебных заведениях детей в возрасте 3-5 лет, которые проживают в сельской местности %												
–	27,5	29,9	33,2	38,0	41,7	44,9	47,6	50	49,7	52	55	60
Чистый показатель охвата детей полным общим средним образованием %**												
98,1	–	97,8	99,1	99,3	99,4	99,5	99,7	99,7	97,3	99,8	99,8	99,9
Чистый показатель охвата высшим образованием лиц в возрасте от 17 до 22 лет %												
32,5	–	35,0	32,7	41,8	44,1	45,4	46,3	48,0	47,0	52,0	54,0	56,0
Совокупный валовой показатель числа работников, которые прошли переподготовку и повысили свою квалификацию, тыс. чел.***												
158	–	167	188	193	193	197	293	294	249,4	297	310	320
Количество общеобразовательных учебных заведений, которые имеют подключение к Интернету %												
–	–	–	–	–	–	–	42	43	57	55	75	90

Источник: [14]

* Прогнозные данные.

** Удельный вес выпускников 9-х классов, которые продолжают обучение для получения полного общего среднего образования (в 10-х классах школ, на I курсах ПТУЗ, I курсах ВУЗ).

*** Данные МОТ согласно постановлениям Кабинета Министров Украины от 09.07.2008 № 633, 05.06.2009 № 563 и 14.07.2010 № 580.

Приведенные выше статистические данные свидетельствуют о высоком образовательном уровне в Украине. Именно благодаря образовательной составляющей в концепции человеческого развития наше государство находится в группе стран с высоким ИЧР.

Известно, что разные страны решают вопрос финансирования мероприятий социального политики государства, исходя из индивидуальных условий хозяйствования и развития. Вместе с тем, на современном этапе принято выделять некоторые общие методы реализации социальных программ в государствах с переходной, смешанной экономикой (страны СНГ и Восточной Европы), которые, на наш взгляд, представляют интерес для Украины.

Проведенное исследование показало, что для смешанной экономики присущи смешанное финансирование и смешанное финансовое участие разных заинтересованных сторон в реализации конкретных задач. В социализированном секторе смешанной экономики для решения проблем, известных под названием «провалы рынка», выработан экономический механизм, который предусматривает особые условия хозяйствования для субъектов, деятельность которых ориентирована не столько на рыночную конъюнктуру, сколько на удовлетворение жизненно важных потребностей общества. Такой экономический механизм получил название некоммерческого ведения хозяйства. Разные его организационно-правовые формы широко используются во всех странах.

Исследование [13] показало, что в 2011 году Государственный бюджет Украины получил 314572,5 млн. грн., что на 73957,2 млн. грн. (на 30,7%) больше соответствующего показателя 2010 года. При этом налоговые поступления в Государственный бюджет Украины в 2011 году составляли 261605 млн. грн. (что на 94732,8 млн. грн. или на 56,8% больше поступлений в 2010 году), неналоговые поступления – 49043,4 млн. грн. (что на 16024,3 млн. грн. или на 24,6% меньше соответствующего показателя 2010 года).

Общая сумма кассовых расходов сведенного бюджета Украины в 2011 году составляла 416610,1 млн. грн., что на 38767,2 млн. грн. больше соответствующего показателя 2010 года. При этом, в 2011 году увеличились расходы (по сведенному бюджету):

- на здравоохранение – на 9,2% до 48856,6 млн. грн.;
- на охрану окружающей среды – на 35,4% до 3890,5 млн. грн.;
- на образование на 8% и составляли 86250,7 млн. грн.;
- на социальную защиту и социальное обеспечение (без учета расходов на покрытие дефицита средств Пенсионного фонда на выплату пенсий) – на 12,5% до 87672,9 млн. грн.

Отметим, что благодаря росту собственных поступлений Пенсионного фонда Украины за счет экономического развития и увеличения заработной платы в экономике потребность в покрытии дефицита Пенсионного фонда для выплаты пенсий за счет средств государственного бюджета сократилась. В 2011 году на эти цели было перечислено 17755,1 млн. грн. (в 2010 году – 26595,7 млн. грн.).

Объективным фактором более динамичного пополнения бюджетных средств и увеличения расходов на социальные потребности населения является рост объема ВВП на основе развития в Украине предпринимательства. По нашему мнению, социально ориентированная политика государства должна, в первую

очередь, быть ориентированной на создание условий для развития эффективной, продуктивной занятости, которая будет способствовать уменьшению числа людей, которые нуждаются экономической поддержки.

9.4. ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что главной целью социальной политики является препятствование снижению уровня жизни населения и дальнейшее его повышение в соответствии с темпами стабилизации экономики (рис. 9.2).

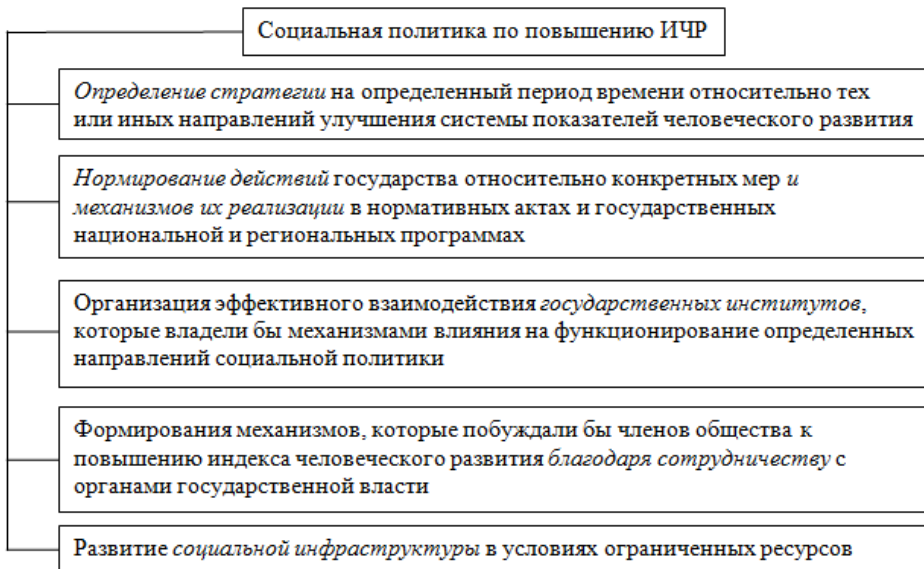


Рисунок. 9.2. Направления социальной политики относительно повышения индекса человеческого развития

Источник: авторская разработка

Исходя из содержания социальной политики и действия закономерностей, в концепции совершенствования механизма реализации социальной политики и развития социальной инфраструктуры можно выделить две основные составляющие: а) компенсация должна обеспечивать социальное развитие и создавать условия для равенства всех слоев населения; б) целью социального развития не является достижение абсолютного социального равенства, все члены общества не могут получать равные доходы, и мероприятия государственного регулирования не должны подавлять ответственность и инициативу индивидуума за личное благополучие в условиях рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки: пер. з англ. О. Перепада / Т. Ганслі. – К. : Основи, 1995. – 237 с.
2. Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні: монографія / [Балакірева О. М., Головенько В. А., Дмитрук Д. А. та ін.]; за ред. канд. соціол. наук О.М. Балакіревої ; НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2011. – 592 с.
4. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / відп. ред. С. В. Мочерний [та ін.]. – К. : Акалемія, 2002. – 952 с.
5. Економічна енциклопедія : у 3 томах. Т. 2 / редкол.: Б. Д. Гаврилишин (відп. ред.) та ін. – К. : Вид. центр «Акалемія», 2001. – 846 с.
6. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
7. За індексом людського розвитку Україна обіймає 76 позицію зі 187 країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.undp.org.ua/ua/media/45-prosperity-poverty-reduction-and-dgs/1212-ukraine-is-ranked-76th-out-of-187-countries-the-2011-human-development-report-says>.
8. Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава: Програма економічних реформ на 2010–2014 роки . – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf
9. Іванова О. Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти / О. Л. Іванова. – К.: Академія, 2003. – 107 с.
10. Кір'ян Т. М. Соціальна політика в умовах фінансово-економічної кризи / Т. М. Кір'ян // Вісник економічної науки України. 2009. № 2(16). – с. 176-186.
11. Макара О. В. Роль державного регулювання в реалізації соціального розвитку суспільства / О. В. Макара // Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки. – 2009. – № 15. – с. 39–43.
12. Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>.
13. Міністерство фінансів України. – Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>.
14. Національна доповідь «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2010». – Режим доступу : www.undp.org.ua/ua/media/e-library.
15. Україна у світових координатах людського розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.experts.in.ua/inform/smi/detail.php?ID=90686>.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

В главе обозначена сущность последствий внешней трудовой миграции. Изучены основные методические подходы и предложен авторский подход к их классификации по влиянию на экономические, социальные и демографические процессы.

10.1. ПОСТАНОВКА НАУЧНОЙ ПРОБЛЕМЫ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ

Внешняя трудовая миграция является многоаспектным явлением, которое формируется под влиянием различных факторов и имеет неоднозначные последствия. Неуправляемость, стихийность процессов внешней трудовой миграции, отсутствие достоверной информации об общей численности и качественном составе граждан Украины, которые работают за границей, затрудняют возможность оценки и прогнозирования ее последствий.

Распространенность явления предопределяет необходимость формирования государственной политики и создания необходимой стратегии по регулированию внешней трудовой миграции, причем эффективность мероприятий будет достигнута лишь при условии, если их разработка и внедрение будет базироваться на мощной аналитической базе. Поэтому оценка последствий внешней трудовой миграции требует комплексного подхода к изучению их влияния на развитие общества.

Недостаточное изучение последствий внешней трудовой миграции, фрагментарность их рассмотрения, несовершенство методов оценки приводит к необходимости проведения их всестороннего исследования и формирования детальной системной классификации для обеспечения комплексного рассмотрения феномена миграции. Для этого нужно изучить подходы разных ученых к оценке последствий внешних трудовых миграционных перемещений. В условиях интенсификации вхождения Украины в мировой рынок труда это позволит

выявить негативные особенности, разработать и реализовать наиболее эффективные меры миграционной политики и снизить существующие противоречия.

Исследованию внешней трудовой миграции и ее влияния на макроэкономическое развитие стран происхождения посвятили свои работы такие зарубежные ученые как А. Берри, Р. Солиго, Р. Адамс, Дж. Пейдж, Г. Рами, К. Крофт, Т. Бауер, С. Дринквотер, А. Маунтфорд, М. Бейн, Х. Рапопорт, Дж. Борхас, А. Винтерс, К. Зиммерман, К. Макконел, Я. Минсер, С. Метелев, С. Полячек, О. Старк, С. Схастад, П. Сталкер, Дж. Тейлор, Дж. Фавсет, Р. Фаини, Б. Чейзвик и другие. Большинство ученых считают, что исследование последствий внешней трудовой миграции осуществляется на двух уровнях: макроэкономическом и микроэкономическом. В Украине был проведен ряд фундаментальных макроэкономических и микроэкономических исследований миграции – С. Пирожковым, А. Хомрой, И. Прибытковой, Е. Малиновской, Э. Либановой, А. Позняком, Н. Шульгой, А. Шлепаковым, О. Пинчуком.

За последние годы в Украине появилось много публикаций и научных трудов, где освещаются отдельные вопросы внешней трудовой миграции. В частности, Т. Романюк, В. Шевчук, Л. Чайка-Петегирич, Я. Полянська в своих трудах рассматривали отдельные аспекты влияния процессов внешних миграционных перемещений на сферу экономики, социальную, демографическую и политическую ситуацию в Украине. Однако, остается ряд проблем, которые не рассматривались, а именно – не существует определения самой сущности последствий внешних миграционных перемещений, не создана единая системная классификация последствий за их влиянием на различные сферы жизни в стране.

Целью главы является изучение подходов ученых к классификации последствий внешней трудовой миграции и разработка авторского подхода.

10.2. ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА И ОБОСНОВАНИЕ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

В научной литературе не существует четкого разделения последствий за их влиянием на различные сферы жизни населения стран-доноров трудовых мигрантов. Чаще ученые разделяют последствия за тем, какой эффект они оказывают – положительный или отрицательный [6, 7, 8, 11, 13, 14]. В частности, в рамках макроэкономических исследований осуществляется определение влияния внешней трудовой миграции на такие показатели как темпы экономического роста, совокупный спрос, совокупные расходы, объем ВВП, инвестиционные ресурсы в экономике, платежный баланс, золото-валютные резервы НБ, уровень безработицы, уровень занятости, темпы инфляции.

Влияние внешней трудовой миграции на уровень доходов лиц, оставшихся в стране-доноре, в частности краткосрочный и долгосрочный эффект, впервые было описано А. Берри и Р. Солиго [3], которые рассмотрели условия, при которых миграция может иметь положительные или отрицательные последствия, исходя из стандартной неоклассической модели со всеми вытекающими предположениями [3].

А. Берри и Р. Солиго определили, что влияние трудовых мигрантов на доходы в стране-доноре во многом зависит от того, аккумулируют ли мигранты капитал с целью дальнейшего трансфера в страну происхождения или используют его в стране-реципиенте [3]. Таким образом, важным индикатором для исследования экономического эффекта внешней трудовой миграции являются денежные трансферты.

Положительный экономический эффект от денежных поступлений в стране-доноре обосновывали целый ряд исследователей. В частности, в контексте сокращения уровня бедности, увеличения прожиточных стандартов – Р. Адамс и Дж. Пейдж (на основе эмпирических данных, полученных из 71 развивающихся стран) [1]; за прямыми и косвенными макроэкономическими эффектами, которые увеличивают темпы экономического роста страны-донора трудовых мигрантов – Г. Рами, К. Крофт, В. Гнатковская и др. [5].

С. Дринквотер с соавторами обозначили, что финансовые поступления от трудовых мигрантов имеют два противоположные экономические воздействия на состояние занятости рынка труда страны-донора. Во-первых, уровень безработицы может вырасти, если те, кто получает эти денежные средства будут воспринимать их как один из видов социальных выплат. Во-вторых, иностранные денежные поступления уменьшают процентную ставку и, таким образом, поощряют фирмы к увеличению капиталовложений. Поэтому суммарный экономический эффект будет зависеть от того, какое из этих двух воздействий будет доминировать [4].

В отдельных научных трудах утверждается, что миграционные перспективы могут стимулировать население развивающихся стран к получению высшего образования и этим положительно влиять на их развитие (А. Маунтфорд 1997 г., О. Старк 1998 г., М. Бейн 2001 г. и др.). Эти исследования базировались на теории формирования и развития человеческого капитала (М. Бейн, Х. Рапопорт [2]).

Микроэкономические исследования проводятся с целью определения влияния трудовой миграции на отдельные секторы экономики или регионы, а именно – влияние характеристик трудовых мигрантов (возраст, пол, образование, квалификация) на их доходы в стране приложения труда, влияние работы за рубежом на развитие их личностного человеческого капитала, то есть приобретение профессиональных навыков, повышение образовательного уровня и т.д. Для проведения исследований на микроуровне используют статистические данные, полученные на основе социологических опросов. Социологические исследования позволяют собрать информацию о личностных характеристиках внешних трудовых мигрантов и оценить влияние этого вида миграции на их благополучие или человеческий капитал.

Е. Малиновская проводит оценку некоторых последствий внешней трудовой миграции, в частности, ее влияние на отдельные демографические показатели: на рынок труда, на семью и воспитание детей, на социальное обеспечение, влияние денежных трансфертов мигрантов и взносов в человеческий капитал [6].

Т. Романюк обосновал влияние денежных переводов трудовых мигрантов на экономическое развитие и повышение жизненного уровня населения региона, определив, что увеличение объемов заработков трудовых мигрантов приводит к увеличению домохозяйствами расходов, росту потребления отдельных видов товаров и услуг. Наблюдается также улучшение стабильности финансового

сектора благодаря росту объемов сбережений домохозяйств, рост регионального индекса потребительских цен и появление локальной инфляции совокупного спроса, увеличение ВРП, рост участия сектора домохозяйств в инвестициях в человеческий капитал, жилищное строительство, оборудование, товарно-материальные запасы [7].

В. Шевчук доказывает, что внешняя трудовая миграция в Украине через денежные трансферты существенно влияет на целый ряд экономических процессов в стране-доноре, осуществляя таким образом косвенное влияние на ВВП [12].

Л. Чайка-Петегирич сосредоточивает внимание на положительных последствиях внешней трудовой миграции, выделяя следующие: содействие интеграции Украины к международному рынку труда, существенное снижение напряжения на региональных и общегосударственных рынках труда, снижение уровня безработицы, предоставление населению возможности реализовать свой потенциал за рубежом, повысить уровень квалификации, улучшить материальное положение, направление определенной части заработанных средств на развитие малого бизнеса обеспечивает создание новых рабочих мест и ускоряет формирование среднего класса в Украине [11].

Научный подход Я. Полянської заключается в выделении некоторых положительных последствий внешних миграционных перемещений, таких как сокращение безработицы на национальном рынке труда, приток денежных поступлений мигрантов, улучшение материального положения семей мигрантов, повышение культурного уровня населения, и отрицательных – потеря человеческого потенциала, сокращение отдачи от инвестиций в человеческий капитал, образование, потеря национального самосознания, усиление социальной напряженности в семьях, обществе, «социальное сиротство» [8].

П. Шушпановим проведена оценка отдельных демографических последствий внешней трудовой миграции населения, а именно, ее влияние на численность и воспроизводство населения, деформации половозрастной структуры населения региона [14].

В научной работе [7] рассмотрено влияние объемов заработков трудовых мигрантов на благосостояние домохозяйств, влияние внешних трудовых миграций на рынок труда, акцентировано внимание на проблемах социального обеспечения украинских трудовых мигрантов и проблемах торговли людьми.

По нашему мнению, позиция ученых относительно разделения последствий на положительные и отрицательные заслуживает внимания, поскольку, проводя их комплексную оценку, мы можем определить, каким образом определенные последствия внешней трудовой миграции влияют на ситуацию в стране.

Соглашаясь с большинством исследователей по разделению последствий на положительные и отрицательные, нельзя не заметить, что в научных трудах они рассмотрены и оценены фрагментарно, без четкого разделения их на сферы влияния, также нет определения сущности последствий внешней трудовой миграции, поскольку все ученые, занимающиеся этой проблемой, определяли их сущность через качественные характеристики, то есть последствия рассматривались лишь как положительные или отрицательные. Поэтому считаем необходимым дать авторское определение сущности последствий внешней трудовой миграции населения.

Последствия внешней трудовой миграции – это результат влияния комплекса факторов на определенные экономические, демографические и социальные процессы в стране въезда (страна-реципиент) трудовых мигрантов и в стране выезда (страна-донор), которые изменяют также состояние самих трудовых мигрантов при нахождении в стране приложения труда и при возвращении на родину. Они могут быть, как было сказано выше, положительными отрицательными относительно результата их воздействия на определенные сферы жизни населения.

Оценивая последствия внешней трудовой миграции, следует иметь в виду, что отнесение их к положительным или отрицательным не может быть однозначным и окончательным, их оценка зависит от конкретной социально-экономической ситуации в стране. Например, переориентация инвестиций из тяжелой индустрии в сферу потребления имеет негативный характер в условиях насыщенного потребительского рынка и значительной величины безработицы в стране, в ситуации же острого дефицита потребительских товаров и материальных благ этот результат вряд ли можно считать отрицательным. К тому же, различные последствия явно не равнозначны по своему влиянию на экономику, социальную сферу или демографическую ситуацию в стране, например, сокращение дефицита платежного баланса в какой-то момент может перевесить все отрицательные последствия этого явления. Авторы предлагают рассматривать последствия внешней трудовой миграции за тремя аспектами их влияния, а именно, на экономическую, социальную и демографическую ситуации, поскольку, по нашему мнению, это основные сферы, на которые воздействие внешних трудовых перемещений оказывает наиболее глубокое влияние.

Проведя детальный анализ научных работ по оценке последствий внешней трудовой миграции [6, 7, 8, 11, 13, 14], можно утверждать, что к позитивным экономическим последствиям внешней трудовой миграции в Украине можно отнести:

- сокращение дефицита платежного баланса за счет денежных переводов от трудовых мигрантов из-за границы;
- стимулирование роста в некоторых отраслях отечественной промышленности (в основном тех, которые производят товары повседневного спроса);
- рост доходов домохозяйств, члены которых переводят средства из-за границы;
- стимулирование роста строительства;
- создание условий для предпринимательской деятельности и развития малого бизнеса;
- вливание в бюджет за посреднические услуги в трудоустройстве за границей;
- увеличение возможностей внедрения трудосберегающих технологий без негативных последствий для рынка труда;
- увеличение возможностей внедрения инновационных технологий в результате приобретения опыта за рубежом.

К негативным экономическим последствиям внешней трудовой миграции в Украине можно отнести:

- усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на трудовые ресурсы;
- усиление оттока капиталов из Украины;
- снижение доли внедрения инноваций, торможение развития науки и промышленности в результате внешней интеллектуальной миграции;
- переориентация денежных потоков из сферы производства в сферу потребления;
- усиление нагрузки на социальный фонд в результате оттока трудоспособного населения;
- рост цен на жилье, которое занимает первое место по вложению миграционных средств за счет увеличения спроса;
- рост инфляции за счет трансфертов из-за границы;
- переход в разряд экономически пассивного населения части лиц, которые накопили средства для жизнедеятельности путем внешних трудовых миграций.

К положительным социальным последствиям внешней трудовой миграции в Украине можно отнести:

- увеличение уровня потребления, улучшение обеспеченности домохозяйств продуктами питания, товарами длительного пользования, качественными услугами;
- повышение квалификации работников или освоение новых профессий;
- рост стандартов занятости и оплаты труда;
- сокращение бедности и разрыва в доходах населения;
- ослабление напряженности на внутреннем рынке труда;
- рост сбережений населения, увеличение их инвестиционных возможностей;
- создание новых рабочих мест за счет развития предпринимательской деятельности;
- улучшение жилищных условий населения;
- расход части средств на образование;
- вливание миграционного капитала в развитие социальной инфраструктуры;
- формирование новых социальных связей.

К негативным социальным последствиям внешней трудовой миграции в Украине можно отнести:

- деформации региональных рынков занятости за счет роста цен на внутреннем рынке, что, прежде всего, касается недвижимости, в то время как покупательная способность общей массы населения остается низкой;
- распространение среди молодежи токсикомании и наркомании при отсутствии родителей;
- формирование у детей неправильных установок относительно семейных ценностей;

- увеличение количества детей, которые растут без воспитания родителей – социальных сирот;
- потеря квалифицированных специалистов;
- негативные психологические сдвиги у детей трудовых мигрантов;
- декартификация работников;
- торговля людьми;
- ухудшение качественного состава трудоспособного населения;
- ухудшение криминальной ситуации, увеличение числа несовершеннолетних преступников вследствие роста количества детей без опеки родителей;
- формирование привычки к образу жизни трудового мигранта, снижение социальной ответственности;
- угроза нивелирования социальной значимости занятости в Украине;
- ухудшение или потеря здоровья вследствие неблагоприятных условий труда, несвоевременного лечения;
- неадаптированность внешнего трудового мигранта после возвращения в Украину к новым для него социально-экономическим условиям;
- реинтеграция деклассированных трудовых мигрантов при возвращении на родину (при потере работы за рубежом);
- расторжение семейных и социальных связей;
- отсутствие пенсионных и страховых прав.

К негативным демографическим последствиям внешней трудовой миграции в Украине можно отнести:

- сокращение численности населения, усиление депопуляции;
- уменьшение численности экономически активного населения трудоспособного возраста;
- деформация половозрастной структуры населения;
- ухудшение соотношения между трудоспособным и нетрудоспособным населением;
- снижение количества заключения браков;
- увеличение брачного возраста;
- увеличение вероятности разводов;
- старение населения страны;
- переход внешней трудовой миграции в эмиграцию;
- снижение вероятности рождения детей вследствие выезда женщин фертильного возраста, особенно по очередности рождения второго и следующего ребенка;
- вывоз трудовыми мигрантами своих семей за границу.

Как видно из сложившейся классификации, экономические последствия для Украины характеризуются преобладанием положительных эффектов, а в социальной сфере преобладают негативные эффекты. Демографические же последствия состоят только из негативных аспектов.

10.3. ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Противоречивость проявлений внешней трудовой миграции подводит к выводам о том, что основное содержание политики государства в соответствующей сфере должно заключаться в минимизации ее негативных последствий и максимальном использовании положительных для граждан (в том числе – работников-мигрантов) и общества результатов.

Сформировав системную классификацию последствий внешней трудовой миграции населения Украины, мы можем провести комплексную оценку их влияния на экономические, социальные и демографические процессы в Украине путем перевода выделенных последствий в количественные и качественные показатели. Также, классификация предоставит возможность для разработки методики анализа миграционной ситуации в стране, создания и уточнения эффективных мер регулирования внешней трудовой миграции, обоснования программ по возвращению и адаптации внешних трудовых мигрантов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Adams R. Do International Migration and Remittances Reduce Poverty in Developing Countries? / Adams R., Page J. / World Bank. Washington DC, 2005.
2. Beine M. Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence / Beine M., Docquier F., Rapoport H. // Journal of Development Economics. – 2001. – Vol. 64. – P. 275–289.
3. Berry A. Some Welfare Aspects of International Migration / A. Berry, R. Soligo // Journal of Political Economy. – 1969. – Vol. 77, № 5. – P. 778–794.
4. Drinkwater S. Labor Market and Investment Effects of Remittances. 2006 / Drinkwater S., Levine P., Lotti E. // <http://www.econ.surrey.ac.uk/Research/scies/papers/2006/labour%20market.pdf>.
5. A Panel Data Analysis of the Growth Effects of Remittances / Rao, B. Bhaskara, Hassan, Gazi // http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/18021/1/MPRA_paper_18021.pdf.
6. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування / Малиновська О. А. – К. : НІСД, 2011. – 40 с.
7. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с.
8. Полянська Я. Л. Державне регулювання зовнішньої трудової міграції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / Я. Л. Полянська. – Донецьк, 2006. – 20 с.
9. Романюк Т. М. Зовнішня трудова міграція як засіб підвищення життєвого рівня населення регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / Т. М. Романюк. – К., 2009. – 20 с.
10. Ромащенко Т. І. Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції / Ромащенко Т. І. // Наук. вісн. ДНУ. – 2009.
11. Чайка-Петегирич Л. Б. Розвиток міжнародної міграції трудових ресурсів в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / Л. Б. Чайка-Петегирич. – К., 2008. – 20 с.

12. Шевчук В. О. Міграційні процеси як інструментальний чинник регіональної «пастки стагнації» / Шевчук В. О. // <http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/shevch/region-07-5Lutsk15.pdf>
13. Шлепаков А. Еміграція населення України: соціально-економічні аспекти і можливі наслідки / Шлепаков А., Малиновська О., Пінчук О. – К.: ШСД, 1997. – Вип. 17. – 52 с. – (Сер. "Наук. доп.").
14. Шушпанов П. Г. Зовнішня трудова міграція населення регіону: соціально-демографічний аспект (на матеріалах Тернопільської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / П. Г. Шушпанов. – Т., 2009. – 20 с.

КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕПРЕССИОННЫХ ТЕРРИТОРИЙ

В главе рассмотрены подходы к определению понятия «депресссионная территория». Основываясь на исследования работ ведущих зарубежных и украинских ученых предложено методологический подход к идентификации депрессионных регионов страны, исходя из основных социальных и экономических показателей.

11.1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Одна из самых насущных проблем национальной экономики – это наличие значительных диспропорций в социально-экономическом развитии регионов. Без преодоления межрегиональных отличий и ликвидации отсталости в развитии отдельных территорий невозможно создать стабильную экономическую систему, обеспечить эффективные межбюджетные отношения. Сегодня очень острая ситуация сложилась в так называемых депрессивных регионах, которые характеризуются высоким уровнем безработицы, бедности, дотаций. Поэтому, решение проблем таких территорий – актуальное общегосударственное задание.

Изучению проблемы депрессивных территорий посвящено немало научных трудов экономистов, в частности Г. Былова, В. Лексина, В. Соколова, С. Суспицына, М. Ягольнищера, Ф. Заставного, И. Ванды, В. Коваля, Д. Коваля, В. Коломийчука, А. Новиковой, Я. Шевчука, А. Чуприной и др. Однако, малоизученными остаются типология депрессивных территорий и методы оценки уровня депрессии.

11.2. ПОНЯТИЕ И ТИПОЛОГИЯ «ДЕПРЕССИОННЫХ ТЕРРИТОРИЙ»

Впервые понятие "депрессивная территория" было использовано в Великобритании в период между первой и второй мировыми войнами. Этот термин использовался, главным образом, относительно промышленных районов старого

освоения в пределах каменноугольных бассейнов страны, которые сильно пострадали от безработицы, вызванной остановкой производства в некоторых отраслях тяжелой промышленности.

Сейчас в зарубежной научной литературе, главным образом, используется термин "*distressed areas*", который переводится как "территории в упадке". Эти территории, по мнению экспертов, страдают от таких неблагоприятных факторов как устаревшие, а иногда малоподходящие для использования, жилищные фонды и инфраструктура, запущенные промышленные площадки, экологические проблемы (например, старение населения, бедность, низкие стандарты состояния здоровья).

В Украине понятие "депрессивная территория" вошло в научный оборот в середине 90-х годов XX столетия, что было связано с активизацией региональных исследований. Несмотря на наличие значительного количества работ по изучению депрессионных территорий, нет однозначной трактовки этого термина.

Поскольку в данном понятии присутствует слово «депрессивный», необходимо учитывать тот смысл, который традиционно в него вкладывался. Так в украинской и зарубежной экономической теории депрессия (*depression*) – "ситуация для которой характерны падение производства, тенденция к снижению цен и рост безработицы..." характеризуется кумулятивным процессом, когда падение спроса (инвестиционного и потребительского) влечет за собой снижение производства и ведет к уменьшению использования ресурсов, что в свою очередь поддерживает спрос на низком уровне...".

Это определение не подходит для описания украинской ситуации, поскольку падение производства произошло не только без снижения цен, но еще и с галопирующей инфляцией. При этом рост безработицы абсолютно не отвечал темпам экономического падения. Необходимо учитывать и то, что экономическое падение в нашей стране было вызвано принципиально другими явлениями, чем те, что вызывают депрессию. Таким образом, если использовать традиционное понимание депрессии, то "депрессивных регионов" в нашей стране в принципе быть не может, поскольку отсутствует сам процесс депрессии в ее классическом представлении. Вернемся к понятию "депрессивных регионов". Л. В. Смирнягин и Г. В. Былов говорят: "депрессивные регионы – территории, которые сильно и устойчиво отстают от других за главными социально-экономическими показателями, в частности темпами развития".

На протяжении 1991-2001 годов, когда темпы развития во всех областях были негативными, как и динамика основных социально-экономических показателей, к «депрессивным» (при трактовке этой категории в понимании Л. В. Смирнягина и Г. В. Былова) должно были быть отнесено большинство регионов Украины. Это подтверждает и определение И. Д. Тругеля: "Депрессивные регионы – это территории, которые в настоящее время отличаются более низкими, чем в среднем по стране, показателями социально-экономического развития, но в прошлом были развитыми, а за некоторыми показателями занимали ведущее место в стране".

Некоторые исследователи трактуют понятие "депрессивная территория" как промышленный регион, где происходит стагнация базовых отраслей экономики (А. М. Новикова, В. Лексин, А. Шведов и др.). По определению А. М. Новиковой под "депрессивными" следует понимать промышленно развитую территорию, кризисное состояние которой – проявление структурного кризиса экономики

и неровностями развития промышленного производства по отраслям и регионам Украины". В исследовании русских ученых отмечено, что "к депрессивным относятся территории с относительно высоким уровнем сосредоточенного экономического потенциала, значительной частью промышленного производства в структуре хозяйства и относительно высоким уровнем квалификации местных трудовых ресурсов, которые в следствии низкой конкурентоспособности профильных отраслей экономики попали в глубокий и стойкий экономический кризис, имеют заметный высокий уровень безработицы низкую инвестиционную активность и сравнительно низкий среднелюдской уровень бюджетной обеспеченности".

По мнению Я. В. Шевчука и Ф. Д. Заставного депрессивными могут быть не только промышленные, но и другие типы регионов (территорий), где наблюдается стагнация экономики, ухудшается демографическая ситуация и уровень жизни населения. На необходимости отхода от преимущественно индустриальных критериев при определении сущности понятия "депрессивный регион" настаивают также О. И. Щаблий и О. И. Висьтак.

В Законе Украины "О стимулировании развития регионов" приводится такое определение депрессивной территории "... регион или его часть (район, город областного значения или несколько районов, городов областного значения), уровень развития которого (которой) за показателями, определенными Законом являются самыми низкими среди территорий соответствующего типа".

С учетом существующих разработок разных авторов, можно предложить такую обобщающую дефиницию депрессивных территорий страны – это регионы, которые характеризуются низкими показателями социально-экономического развития, негативной их динамикой, несовершенной структурой экономики, низкими инвестиционной деятельностью и уровнем жизни населения и неспособны обеспечить самовосстановление.

В научной литературе вместе с термином «депрессивная территория» для определения подобных регионов используют также понятия «проблемная территория», «отсталая территория», «слаборазвитая территория», «кризисный регион», и, даже, «инфарктный регион». Четких различий между ними нет.

Типология депрессивных территорий имеет важное научно-прикладное значение, поскольку дает возможность разработать систему возобновляющих мероприятий, конкретизированных соответственно потребностям проблемных территорий. Среди украинских исследователей первым создал типологию депрессивных территорий В. С. Коломийчук.

Он выделил 5 типов административных регионов:

1. Административные регионы, территории которых пострадали при аварии на Чернобыльской АЭС.
2. Административные регионы, которые сильно загрязнены в экологическом отношении, но главные и очень мощные депрессанты размещены на смежных территориях.
3. Приграничные административные регионы.
4. Депрессивные административные районы в горной местности.
5. Депрессивные районы, территория которых превращается в депрессивную через чрезвычайно слабое развитие транспортной сети и других элементов опорного каркаса территории.

Классификация территорий для целей региональной политики, проведенная учеными Института реформ, содержит сравнительную оценку разных проблемных территорий Украины и государств ЕС. Авторы выделяют в границах Украины промышленные, аграрные депрессивные регионы, а также города областного подчинения.

Практически такие же типы депрессивных территорий определены и Законом Украины «О стимулировании развития регионов»:

- а) регионы;
- б) промышленные районы;
- в) сельские районы;
- г) города областного подчинения.

Каждая из приведенных групп имеет особенные критерии, по которым территории признаются депрессивными. Так, регион признается депрессивным, если на протяжении последних 5 лет он имел самые низкие средние показатели валовой добавочной стоимости на одного человека; промышленный район – если на протяжении последних 3 лет наблюдались наивысшие средние показатели уровня безработицы, самая низкая занятость в промышленности та самый низкий объем промышленного производства на одного человека; сельский район – если он на протяжении последних 3 лет имел самые низкие плотность сельского населения и его природный прирост при одновременно наивысшей долей занятых в сельском хозяйстве; города областного значения – если на протяжении последних 3 лет наблюдались наивысшие показатели безработицы и самый низкий уровень средней заработной платы.

Жестко установленное Законом признание депрессивных территорий за уровнем самых низких или наивысших показателей развития отдельной территории на протяжении достаточно длительного периода (3-5 лет) приводит к отсутствию свойств «депрессивности». Так, в условиях быстрых перемен экономической конъюнктуры таким требованиям, как правило, может отвечать только одна территория соответствующего типа за соответствующий год.

В целом, депрессивному региону свойственны низкий уровень производства и инвестиций в расчете на одного жителя и среднемесячный доход работающих, высокий уровень безработицы и дотационность бюджету, низкая обеспеченность населения социальными гарантиями и другие социально-экономические индикаторы, которые значительно уступают средним по стране. Таким образом, депрессивный статус региона нужно устанавливать на основе интегральной оценки его экономического, финансового, социального, а также демографического состояния.

Однако, в условиях экономического и финансового кризиса под названные критерии попадают практически все регионы Украины. Поэтому, сегодня депрессивными территориями следует считать те, в которых темпы падения производства, ухудшение уровня жизни, рост негативных тенденций в сферах занятости, демографии, экологии выше чем средние показатели по Украине. Степень же такого превышения (степень депрессивности) будет показателем остроты проблемы и определяет приоритет ее решения.

11.3. ПОНКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕПРЕССИВНОСТИ РЕГИОНОВ

В научной литературе существует несколько подходов к определению степени депрессивности.

Для оценки депрессивности регионов по мнению А. И. Чуприной, наиболее приемлемыми будут следующие показатели:

1. *Валовой региональный продукт* – характеризует уровень развития экономики региона, и является его обобщенным показателем (ВРП). В странах ЕС депрессивными считают регионы, уровень ВВП на душу населения в которых менее 75% среднего значения по стране.
2. *Доходы населения*. Они учитывают все виды денежных доходов (в виде оплаты труда для всех категорий работающих, пенсий, доходов от собственности, стипендии и др.). Другие разновидности оплаты труда (например, среднемесячная номинальная заработная плата), являются неполными и не всегда надлежащим образом сравнимые во времени. Поэтому, производя анализ депрессивности регионов Украины, давалось преимущество показателю доходов на душу населения.
3. *Занятость населения*, определение ее территориальных и отраслевых особенностей, динамики, интенсивности является важным показателем оценки депрессивности. Одним из наиболее подходящих показателей – уровень занятости населения, который определяется как соотношение количества занятого в возрасте 15-70 лет ко всему населению данного возраста по регионам.
4. *Уровень безработицы*. Чаще всего применяют показатель зарегистрированной безработицы, определенный по методологии Международной Организации Труда (МОТ).
5. *Инвестиции в основной капитал*. При увеличении таких инвестиций регион имеет перспективы активизировать свою хозяйственную деятельность, наращивать занятость, в т.ч. и за счет привлечения новых работников, создания рабочих мест. Поэтому, инвестиции в основной капитал – это своеобразный индикатор оценки интенсификации хозяйственной деятельности определенной территории в будущем, а значит, и снижение ее депрессивности.
6. *Плотность сельского населения*. Использование данного показателя объясняется тем, что именно сельское население является в Украине наименее экономически обеспеченным и социально защищенным. Поэтому, высокая его плотность будет важным посредственным индикатором, который свидетельствует о экономических и социальных неблагоприятиях в таких регионах, о их высокой депрессивности.

Ф. Заставный выделяет четыре «самые результативные» показатели, при помощи которых предлагается определять уровни депрессивности. Это:

- денежные доходы населения;
- уровни занятости населения;
- количество безработного населения;
- инвестиции в основной капитал.

Однако, предложенные подходы весьма поверхностные и не учитывают многих важных показателей, влияющих на социально-экономическое состояние территории. Потому определение территории депрессивной необходимо осуществлять на основании комплексной оценки ее экономического, финансового и социального состояния – интегрального критерия, который рассчитывается при помощи методики интегрирования пяти критериев социально-экономического развития. Критерии социально-экономического развития территории – это результат проведения диагностики экономического, финансового и социального состояния региона, что представляет собой интегральную величину отклонений отдельных социально-экономических индикаторов от средних по стране.

Для определения депрессивных территорий предлагается использовать пять главных критериев:

- 1) уровень хозяйственной деятельности;
- 2) уровень инвестиционной и строительной деятельности;
- 3) уровень финансовой обеспеченности;
- 4) уровень социального развития;
- 5) уровень развития малого и среднего бизнеса.

Каждый из указанных выше критериев описывается системой экономических или социальных индикаторов:

- 1) уровень хозяйственной деятельности:
объем производства промышленной продукции на душу населения;
часть инновационно активных промышленных предприятий в общем количестве промышленных предприятий;
объем валовой продукции сельского хозяйства на душу населения;
размер арендной платы в % к стоимости земли (3% = 100%).
- 2) уровень инвестиционной и строительной деятельности:
объем инвестиций в основной капитал на 1 человека;
объем введенного в эксплуатацию жилья в расчете на 10 тыс. населения;
темпы роста (уменьшения) объема выполненных строительных работ.
- 3) уровень финансовой обеспеченности:
доходы местного бюджета в расчете на душу населения;
размер дотаций в процентах от общих расходов местного бюджета;
темпы роста (уменьшения) налогового долга в сведенный бюджет.
- 4) уровень социального развития:
прирост (уменьшение) населения, % к началу отчетного года;
уровень зарегистрированной безработицы;
нагрузка на одно рабочее место, вакансию;
среднемесячная номинальная заработная плата работников;
часть работников, кому начислено заработную плату ниже прожиточного минимума для трудоспособных лиц.
- 5) уровень развития малого и среднего бизнеса:
количество зарегистрированных субъектов предпринимательской деятельности – физических лиц на 10 тыс. населения;
количество малых предприятий в расчете на 10 тыс. населения;
среднемесячная заработная плата наемных штатных и внештатных работников малых предприятий;

Методы подсчета индикаторов следующие. За основу принимается двойной обсчет величины отклонений отдельных социально-экономических индикаторов от средних:

- А) сначала осуществляется сравнение индикаторов области (в рамках которой находится депрессивная территория) и среднего значения индикатора по стране (числовое значение индикатора области например, 750 делится на числовое значение соответствующего индикатора среднее по стране, например, 870; после расчета получаем промежуточное числовое значение индикатора – 0,86);
- Б) потом выполняется сравнение индикаторов депрессивной территории (административный район или город, поселок городского типа) с индикатором области (числовое значение индикатора депрессивной территории, например, 590 делится на числовое значение индикатора среднее по области, в предварительном расчете указано – 750; получаем промежуточное числовое значение индикатора – 0,79).

На следующем этапе определяется номинальное значение индикатора для конкретной депрессивной территории (рассчитывается методом деления Б, в нашем случае – 0,79 на А, а в нашем случае – 0,86; получаем конечное числовое значение индикатора – 0,92).

В тех случаях, когда превышение значения конкретного индикатора над средними значениями по области (или по стране) являются исключительно негативной величиной (например, размер дотаций в процентах от общих расходов местного бюджета, уровень зарегистрированной безработицы, нагрузка на одно рабочее место), расчеты осуществляются по противоположной схеме (не методом деления Б на А, как это описано выше, а методом деления А на Б).

Перечни индикаторов, которые рассчитываются тем или иным методом однозначно определяются на этапе утверждения их состава и подаются в соответствующем дополнении к данной методике.

Примечание: Чем больше величина индикатора отличается от единицы, тем больше степень депрессивности данной территории по данному индикатору.

Методы подсчета интегрального показателя следующие. На первом этапе осуществляется такой расчет: определяется номинальная величина критерия (по каждом из 5 указанных выше отдельно), как интегральной величины по значениям всех индикаторов, которые включаются в данный критерий (подсчет производится методом умножения номинальных величин всех индикаторов). На втором этапе производится подсчет номинального значения интегрального показателя, определяющего состояние депрессивной территории: подсчет производится путем умножения величин всех пяти критериев состояния депрессивности территории.

Таким образом видно, что идеология расчета интегрального показателя состояния депрессивности территории базируется на широко использованных в практике машиностроения, решения задач региональной политики (по размещению продуктивных сил), методах.

Преимуществом получения интегрального показателя по данному методу является тот факт, что его конкретное числовое значение практически не зависит (или зависит в степени, которая не влияет на точность подсчетов) от количества использованных для подсчета индикаторов (их можно применять 15-20, а можно

предложить 100 и более), если какое-нибудь ограниченное их множество выбрано верно и в полной мере отображает главные процессы, происходящее в обществе.

Единственным недостатком получения интегрального показателя можно считать необходимость обязательного предварительного подсчета всех территорий страны (тех, что по выбранным критериям рассмотрения будут отвечать требованиям к размерам и конфигурации территорий, претендующих на статус депрессивных; например, всех административных районов, малых и средних городов) для дальнейшего определения диапазона колебаний номинальных значений интегрального показателя для получения того или другого вида государственной помощи. Мера отклонения предложенного интегрального показателя состояния депрессивности территории и критериев социально-экономического развития от соответствующего среднего по стране покажет степень или остроту депрессии и «узкие места» социально-экономического развития.

11.4. Выводы

Предложенный методологический подход к определению депрессивных регионов страны за тенденциями их социально-экономического развития на основании предложенных индикаторов позволит:

- выделить среди депрессивных регионов те, которые характеризуются специфическим уровнем и динамикой показателей социально-экономического развития;
- сконцентрировать государственные, региональные и другие финансовые ресурсы на оздоровление кризисных регионов;
- своевременно разработать программу преодоления потенциального состояния кризисных регионов.

Перспективы дальнейших научных разработок будут заключаться в обосновании основных направлений и принципов оздоровления социально-экономической ситуации депрессивных регионов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борщук Є. Концепція сталого розвитку і проблеми оптимізації соціально-економічних систем / Є. Борщук, В. Загорський // Регіональна економіка. – 2005. – № 3 – с. 113-119.
2. Інформаційно-аналітичні матеріали щодо економічного та соціального розвитку регіонів України у 1 кварталі 2007 року [Електрон, ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua .
3. Закон України "Про стимулювання розвитку регіонів" від 8 вересня 2005 р. №2850-IV // Відомості Верховної Ради. – 2005. – № 51.
4. Макаров Л. М. Взаимосвязь факторов экономического роста в трансформируемой экономике России / Л. М. Макаров.– Челябинск, 2004. – 161 с.

5. Новікова А. М. Депресивні території: європейський досвід та проблеми України [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nii.sp.gov.ua/vydanna/papogama/20003-4.php>
6. Новый подход к типологии регионов Российской Федерации [Электрон, ресурс. Режим доступа: <http://www.inregion.ru/WorkItems/NewsItem.aspx?NewsID=492>.
7. Проблеми ринкових реформ та стратегія економічного розвитку України до 2010 року // Мат-ли наук.конф. – К.: УкрІНТЕІ. – 1999. – Ч.ІІ. Т.1. – 169 с.
8. Проблеми і шляхи розвитку депресивного регіону (на прикладі областей Поліського економічного району) / За ред. М.І. Карліна. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2006. – 332 с.
9. Семена Н. Депрессивные регионы: как вызвать "скорую помощь"? /Н. Семена, Зеркало недели. – 2004. –№3 (488).
10. Типология российских регионов / [Б. Бутс, С. Дробышевский, О. Кочеткова и др.].–М, 2002. –196 с.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Рассмотрены и проанализированы особенности формирования индивидуальных доходов населения Украины украинскими учеными в современной профессиональной литературе. Акцентируется внимание на формировании основных источников доходов населения – заработной плате, прибыли, социальных трансфертах и доходах от собственности. Осуществлен анализ особенностей и динамики изменений основных источников доходов населения Украины и установлены причины расслоения населения по уровню доходов.

12.1. АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Переход стран от административно-командной к рыночной экономике был тяжелым. Уникальность переходного периода, отсутствие рецептов трансформации директивной экономики в рыночную, непрофессионализм правительств новых стран привели к огромным потерям в посткоммунистических государствах. При анализе переходных экономических систем больше всего поражают социальные потери, в частности падение уровня реальных доходов населения, рост неравенства в их распределении и распространения бедности.

Доходы населения является одним из важнейших показателей уровня жизни населения и развития общества в целом. Они играют важную роль в жизни каждого человека, поскольку являются непосредственным источником удовлетворения его неограниченных потребностей.

Индивидуальные доходы населения является одним из важнейших критериев их благосостояния. От уровня доходов непосредственно зависит уровень обеспечения населения материальными, социальными и культурными благами, состояние здоровья и воспроизводства рабочей силы. Формирование доходов обеспечивается возможностями экономического развития в стране, эффективной государственной

политикой доходов, исполнением законов, Указов Президента Украины и других нормативных актов, направленных на решение имеющихся социальных проблем. К сожалению, нынешняя ситуация в сфере формирования доходов характеризуется накоплением социального напряжения в обществе, снизить которую возможно лишь созданием условий для надлежащего использования труда и обеспечением надлежащих социальных гарантий и стандартов жизни населения.

К основным источникам индивидуальных доходов населения Украины относятся:

- чистая заработная плата (номинальная заработная плата за вычетом налогов и социальных взносов);
- доходы от индивидуальной трудовой деятельности;
- социальная помощь и другие полученные текущие трансферты;
- доходы от собственности.

Анализ индивидуальных доходов населения независимой Украины свидетельствует, что за десять лет реформ (1991-2000 гг.) реальный ВВП в Украине уменьшился в 2,3 раза, а реальные денежные доходы населения – в 4,3 раза, то есть распределение ВВП осуществлялся не на пользу личного потребления, а на его сокращение. Глобальное снижение реальных доходов населения произошло в 1991-1993 гг., когда они сократились в 14 раз. Причинами такой ситуации были высокие темпы инфляции в 1993-1995 гг. и уменьшение объемов реального ВВП [12, с. 222].

За период 2001-2011 гг. совокупные доходы населения Украины выросли в 7,9 раза (с 157996 млн. грн. до 1251005 млн. грн.). Однако, динамика их роста за последние 10 лет имела неустойчивые тенденции. Так, если в течение 2001-2005 годов происходило стабильный рост совокупных доходов населения, то в 2006 году наблюдается замедление темпов их прироста, что объясняется активизацией в этот период времени инфляционных тенденций. В последующие два года ситуация несколько стабилизировалась. Значительное снижение темпов прироста совокупных доходов населения произошло в 2009 году, которое кроме инфляционных процессов, связано еще и с финансовым кризисом, поскольку в этот период времени увеличились как уровень безработицы так и задолженности по выплате заработной платы.

Неустойчивой на протяжении 2001-2011 годов была и динамика роста располагаемых доходов, которые могут быть использованы населением на приобретение товаров и услуг (рис.12.1). За анализируемый период времени они росли несколько более высокими темпами, чем совокупные доходы, а именно в 8,1 раза (с 119048 млн. грн. до 971231 млн. грн.). Пик роста, как совокупных так и фактических доходов населения приходится на 2005 год [4, с. 16-17].

При наличии инфляции, рост денежных доходов населения не всегда свидетельствует об улучшении уровня их жизни, поскольку изменение цен влияет на покупательную способность денег. Данные рис. 12.2 свидетельствуют, что в Украине не всегда выполняется прямая зависимость, а именно увеличение реального дохода населения напрямую не зависит от снижения уровня цен, особенно это касается кризисного 2009 года [4, с. 39-41]. Следует отметить, что наличие в Украине инфляционных тенденций приводит к тому, что объемы реального располагаемого дохода растут значительно более низкими темпами чем

фактические и общие доходы. Так в среднем за период 2002-2011 годов реальные доходы выросли лишь на 12,4%, тогда как совокупные и фактические – соответственно на 24,5% и 24,8%.

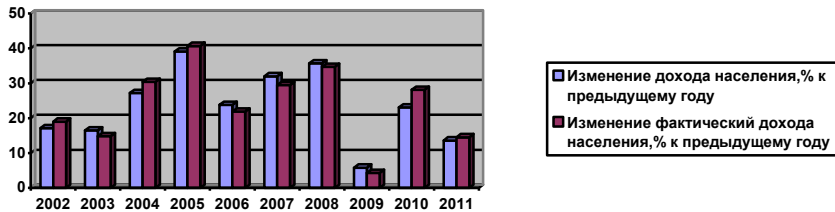


Рисунок 12.1. Динамика совокупных и фактических доходов населения Украины в 2002-2011 годах

Источник: разработано по данным Государственного комитета статистики Украины [4, с. 39-40]

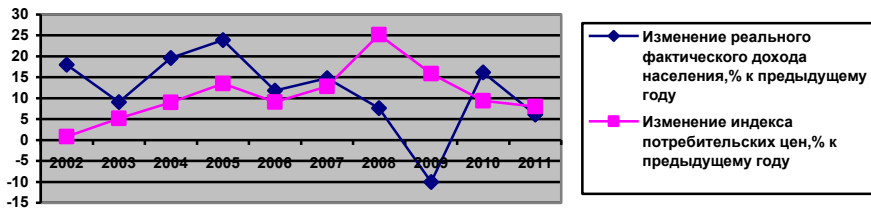


Рисунок 12.2. Изменение реального располагаемого дохода и индекса потребительских цен в Украине в 2000-2011 годах.

Источник: разработано по данным Государственного комитета статистики Украины [16, с. 68, 77; 17, с. 42].

За период 2001-2011 годов фактический доход в расчете на 1 человека возрос с 2445,5 грн. до 21249,5 грн. или в 8,7 раза. При этом средняя заработная плата выросла в 8,5 раза, а ВВП, рост которого является предпосылкой роста доходов населения, лишь в 5,6 раза. На основе статистических данных определено, что в период 2002-2008 годов темпы прироста заработной платы, как основного источника формирования доходов большинства населения Украины, были достаточно высокими, однако уже в кризисном 2009 году произошло снижение темпов роста заработной платы. В последующие годы ситуация несколько стабилизировалась и заработная плата, опять же, возобновила свою мотивационную функцию, однако темпы ее роста ниже, чем в докризисный период (2007-2008 годы). Характерным для Украины является то, что темпы роста доходов значительно опережают темпы роста ВВП в расчете на 1 человека, что свидетельствует о нестабильности экономического развития в стране. Проведенный анализ также свидетельствует о низком соотношении общего объема фактического дохода и ВВП, что является следствием низкого платежеспособного спроса населения.

Именно через систему оплаты труда перераспределяется определенная доля ВВП. Увеличение доли заработной платы в ВВП является положительным явлением и свидетельствует о большей стоимости рабочей силы. В Украине общий объем заработной платы достиг в 2010 году 49,7% ВВП (в 2009 году он составлял 49,4%) [17, с. 33]. Этот показатель значительно выше, чем, например, в Польше, где уровень расходов на оплату труда составляет 37,6% ВВП, Болгарии – 36,2% ВВП и Китае – 39,7% ВВП, но ниже чем в Германии – 57,5% ВВП, Дании – 61,4% ВВП и США – 61,7% ВВП. Однако, несмотря на достаточно высокую долю заработной платы в ВВП страны, абсолютные размеры заработных плат являются очень низкими и значительная часть работающего населения живет за чертой бедности. В 2010 году эта группа составляла 21% всего работающего населения, тогда как в развитых странах мира их доля колеблется в пределах 4-10%. Уровень низкой заработной платы (ниже 2/3 медианного уровня почасового заработка) составил в 2010 году 27% [5, с. 82-83].

За годы экономического роста реальная заработная плата росла несколько более высокими темпами, чем ВВП, однако ряд экономистов соглашаются, что в Украине заработная плата занижена втрое или вчетверо. Ее доля в себестоимости продукции за годы роста снижалась: в 1996 году – 13,6%, в 1999 году – 12%, в 2001 году – 11%, в 2008 году – 8%, тогда как в странах Западной Европы – 45%. ВВП Украины в 2009 году составлял лишь одну четвертую от внутреннего валового продукта средней европейской страны. А заработная плата в Украине меньше, чем средневропейская не в 4 раза, а в 20 раз. Это свидетельствует о наличии в украинской экономике соответствующих ресурсов для повышения заработной платы даже при низком уровне ВВП [13, с. 136].

Материальное благосостояние населения зависит от совокупных доходов, которые формируются из денежных и натуральных поступлений в семейный бюджет за счет: заработной платы, прибыли и смешанного дохода, доходов от собственности и социальных трансфертов.

Значимым источником доходов населения в СССР была заработная плата. Ее доля в совокупном доходе семей рабочих составляла около 80%, а семей колхозников – около 60%. Например, в 1970 году удельный вес заработной платы в структуре доходов составлял 83,3% [6]. Стабильность доли заработной платы в структуре доходов населения СССР объясняется двумя причинами. Во-первых, государство тщательно контролировало размеры фонда оплаты труда как меру макроэкономической стабилизации, что ограничивало потребления. Во-вторых, заработная плата в экономике определялась тарифной сеткой, что не предусматривало возможности резкого увеличения зарплаты для отдельных работников или предприятий отрасли [19, с. 124].

Анализ статистических данных структуры общих денежных доходов населения Украины свидетельствует, что весомым источником доходов является заработная плата. К позитивным тенденциям следует отнести рост в 2010 году удельного веса заработной платы в структуре доходов населения, что свидетельствует о постепенном восстановлении ее мотивационной функции. То есть, именно заработная плата становится важнейшим источником дохода большинства населения Украины, доля которой колеблется в диапазоне от 43,4% в 2000 году до 41,7% в 2011 году. В частности, высокий ее уровень зафиксирован

в 2007 году (44,8%), а самый низкий – в 2009 году – 40,8%. Однако, по сравнению с экономически развитыми странами, доля заработной платы в доходах украинцев является не высокой. Например, удельный вес зарплаты в структуре доходов населения составляет: в Великобритании – 65%, Германии – 64%, Италии – 52%, США – 53%, Франции – 58%, Японии – 69%, России – 42,9 [7, с. 166].

Вторым источником доходов в Советском Союзе были выплаты из так называемых общественных фондов потребления. Общественные фонды потребления – это часть национального дохода, которую использовали для государственного финансирования системы образования, здравоохранения, физической культуры, социального обеспечения, государственного социального страхования, для выплат помощи многодетным и одиноким матерям и т.д. Часть расходов из общественных фондов потребления, которые выплачивали в денежной форме, называют социальными трансфертами.

Самой крупной статьей социальных трансфертов в плановой экономике были пенсии. Пенсии выплачивали всем, кто работал в государственном секторе. Пенсии финансировались за счет налогов с фонда заработной платы, которые практически полностью платили предприятия. Доля отчислений на социальное страхование колебалась от 30% в Советском Союзе до почти 50% в странах Восточной Европы. В Восточной Европе соотношение средней пенсии к средней зарплате было достаточно высоким (60-65%), тогда как в СССР – значительно ниже (около 40%) [19, с. 134].

Значительную роль в формировании структуры доходов населения Украины продолжают играть социальные трансферты, что приводит к ослаблению экономической активности и мотивации к труду их получателей, и тормозит развитие трудового потенциала в целом. Максимальная их доля зафиксирована в 2009 году – 40,8% от общих источников формирования доходов, минимальная в 2000 году – 34,8%. Следует отметить тот факт, что в 2009 году произошел угрожающий перекоп в структуре доходов населения: доля заработной платы и доля социальных выплат составили по 40,8%. Однако в 2011 году, по сравнению с 2010 годом, их удельный вес несколько уменьшается, а именно с 38,5% до 37%, что является положительной тенденцией. То есть, более трети доходов населения Украины составляет социальная помощь, большая часть какой – пенсии.

Важной проблемой в формировании структуры доходов населения является уменьшение удельного веса прибыли и смешанного дохода с 19,2% в 2000 году до 15,9% в 2011 году. Минимальный ее уровень зафиксирован в 2009 году (14,5%), а максимальный – в 2000 году. Наименьшую долю в структуре доходов составляют доходы от собственности. Положительным является рост их доли в структуре формирования доходов населения на протяжении 2000-2011 годов более чем в 2 раза, а именно с 2,6% до 5,4% [12, с. 12]. Отрицательным, исследователи данной проблематики считают то, что значительная часть этих доходов находится в «тени», а также незначительная их роль в структуре доходов населения объясняется неразвитостью в Украине рынка ценных бумаг и капитала.

В современных условиях хозяйствования важную роль в формировании совокупных доходов для большинства домохозяйств играют доходы от предпринимательской деятельности и самозанятости, хотя согласно статистическим данным доля их в формировании доходов незначительна. Это обусловлено тем,

что значительных масштабов, вследствие низкого уровня оплаты труда, приобрела незарегистрированная занятость как основная стратегия выживания для подавляющего большинства домохозяйств. Как следствие, уменьшаются социальные отчисления в госбюджет и не осуществляются отчисления в пенсионные фонды. Следует отметить, что именно эти доходы и обуславливают значительное имущественное расслоение населения в Украине.

Большинство населения в Украине скрывают свои доходы от предпринимательской деятельности ввиду значительного налогового давления. По оценкам экспертов, именно в теневом секторе на сегодняшний день производится около половины ВВП Украины, а общая доля занятых в теневой экономике достигает 6 млн. человек [2].

12.2. ДИНАМИКА ОСНОВНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ СТРУКТУРЫ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

За последние 10 лет существенные изменения произошли в темпах роста или уменьшения структурных элементов формирования доходов. Рассматривая динамику основных составляющих формирования структуры доходов населения следует отметить, что наиболее высокими темпами в течение 2001-2011 годов ежегодно растут доходы от собственности – в среднем на 33%. Пик их роста зафиксирован в 2010 году, а именно в два раза по сравнению с предыдущим годом, а низкие темпы в 2011 году.

На протяжении 2002-2005 годов наблюдаются стабильные темпы роста заработной платы. За этот период она возрастает в среднем на 24,5%. В последующие годы, кроме кризисного 2009 года, темпы роста заработной платы нестабильны.

Относительно низки среднегодовые темпы роста объемов прибыли и смешанного дохода на протяжении 2002-2011 годов на 21,6%. В 2009 году вследствие финансовых потрясений они уменьшились, однако уже в последующие годы ситуация несколько улучшилась, хотя темпы их роста так и не достигли предкризисного 2008 года.

Среднегодовые темпы прироста социальных трансфертов нестабильны и составляют в среднем 22,2%. Их рост наблюдается на протяжении 2002-2005 годов, 2007-2008 годов, а в 2006 и 2009 годах они несколько уменьшаются. Однако в 2010 году темпы их прироста вновь растут, что в свою очередь не стимулирует работников к труду, поскольку получают материальную помощь [4, с. 19-22].

Анализируя факторы, которые оказывают влияние на увеличение доходов населения Украины, следует отметить рост среднемесячной номинальной заработной платы.

На основе данных Государственного комитета статистики Украины прослеживается динамика роста номинальной среднемесячной заработной платы: в 2009 году она составляла 1906 грн., в 2010 году – 2239 грн., в 2011 году – 2633 грн., то есть 2 года подряд она возрастает на 18%. В 2010 году среднемесячная номинальная заработная плата превысила прожиточный минимум для трудоспособных лиц в 2,56 раза, а в 2011 году в 2,6 раза. Несмотря на это,

финансовое положение большинства населения не улучшилось. Это обусловлено ростом цен на товары и услуги, отсутствием механизмов защиты доходов от инфляции, задолженности по выплате заработной платы, повышением уровня реальной безработицы и т.д.

Среднемесячная номинальная заработная плата характеризуется межотраслевой и региональной дифференциацией. По данным Государственного комитета статистики Украины среди видов экономической деятельности самый высокий уровень заработной платы в 2008 году наблюдался на предприятиях авиационного транспорта, в финансовых учреждениях, добыче топливно-энергетических полезных ископаемых и производстве кокса, а также продуктов нефтепереработки, где заработная плата работников превысила средний показатель по экономике в 1,5-2,2 раза. В то время абсолютный размер заработной платы работников рыболовства, сельского хозяйства и охоты, учреждений здравоохранения и социальной помощи, а также предприятий по производству текстиля, одежды, изделий из меха и кожи не превысил 65% от среднего по экономике.

В 2011 году заработная плата работников, принадлежащих к видам экономической деятельности с наивысшим уровнем оплаты труда, превысила средний показатель по экономике в 1,6-3,0 раза. Низкий уровень заработной платы наблюдался в рыболовстве и рыбоводстве, на предприятиях по производству текстиля, одежды, меха и изделий из меха, кожи и изделий из кожи, в сельском хозяйстве, охоте и связанных с ними услугах, и не превышал 63% от среднего по экономике [6].

В Украине наблюдается усиление региональной дифференциации по размерам заработной платы. В 2008 г. только в 5 из них заработная плата превышала (на 0,3-70,2%) среднюю по стране и составляла: в Киеве – 3074 грн., Днепропетровской области – 1876 грн., Донецкой – 2015 грн., Запорожской – 1812 грн., Киевской – 1852 грн. Низкий уровень заработной платы (на 23,6-27,3% меньше среднего) наблюдался в Тернопольской области – 1313 грн., Черниговской – 1370 грн., Херсонской – 1375 грн. и Волынской – 1380 грн. Дифференциация заработной платы между столицей и периферийными регионами в 2010 г. составила 2,2 раза (максимальная – м. Киев 3161 грн., минимальная – Тернопольская область 1412 грн.). Выше среднеукраинского, уровень заработной платы зафиксирован только в 3 областях, а именно Днепропетровской – 1963 грн., Донецкой – 2116 грн. и Киевской – 1987 грн. В остальных регионах Украины заработная плата ниже от ее среднеукраинского значения.

Средний размер оплаты труда во всех регионах был выше прожиточного минимума для трудоспособных лиц, вместе с тем лишь в 5 из них в 2011 г. заработная плата превысила среднюю по стране: в Киеве – 3298 грн., Донецкой – 2420 грн., Днепропетровской – 2283 грн., Киевской – 2179 грн. и Луганской – 2159 грн. областях. Низкий уровень заработной платы в 2011 г. продолжал наблюдаться в Тернопольской, Волынской, Черниговской и Херсонской областях и не превышал 78% от среднего по экономике [6].

Современный уровень номинальной заработной платы, ее покупательная способность, превратились в один из главных факторов, сдерживающих развитие внутреннего рынка, производства, воспроизводства рабочей силы, технологическое обновление производства, решения ряда других социально-экономических

проблем. Это означает, что срочно нужно реформировать систему оплаты труда. Опыт постсоветских стран Центрально-Восточной Европы, в частности Польши, Словакии, Венгрии, Хорватии, Чехии и других, свидетельствует о том, что реальные сдвиги в экономике этих стран начались только тогда, когда средняя заработная плата повысилась до уровня, эквивалентного 300 долларов США и выше в расчете на месяц. Учитывая это, определяющим элементом дальнейшего реформирования системы оплаты труда должен быть курс на дальнейший рост реальной заработной платы как элемента реформирования всего механизма хозяйствования [12, с. 225-226].

Одним из важных факторов, влияющих на формирование доходов, является прожиточный минимум. Прожиточный минимум – это стоимостная величина достаточного для обеспечения нормального функционирования организма человека, сохранения его здоровья, набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности [19, с. 319].

Мировой опыт свидетельствует, что величина прожиточного минимума должна отражать такой минимальный доход, гарантированный государством, который бы позволял обеспечивать работникам средний уровень жизни, нормальные условия для воспроизводства рабочей силы и ее развития, то есть выполнял функции социальной защиты. То есть прожиточный минимум должен применяться для установления экономически обоснованных размеров минимальной заработной платы и минимальной пенсии по возрасту, которые обеспечили бы населению достойные условия труда и жизни, а также определение других параметров социальной помощи [9, с. 314]. К сожалению, в Украине при наличии законодательной базы по обеспечению конституционных гарантий населению, прожиточный минимум используется только для общих оценок уровня их жизни и считается критерием малообеспеченности и бедности. На протяжении 2000-2012 лет прожиточный минимум в Украине вырос более чем в 2 раза и на 31.12.2012 года составит 1134 грн. Вместе с увеличением прожиточного минимума происходит синхронный рост индекса потребительских цен, что приводит к значительному разрыву между этим базовым государственным стандартом и количеством денег, необходимых для формирования минимального достатка.

Об очень низком уровне доходов, несмотря на некоторый их рост, свидетельствует тот факт, что около 80% населения Украины в 2000-2003 гг. имели доходы ниже прожиточного минимума (рис. 12.3). С рис. 12.3 видно, что в 2007-2009 годах их доля существенно уменьшается. Однако в 2010 г. вновь наблюдается негативная тенденция увеличения доли населения со среднедушевыми общими доходами ниже прожиточного минимума до 21,8%, тогда как в 2009 г. этот показатель составлял 15,5% [16, с. 395]. Ухудшение жизненных параметров населения обусловлено кризисными явлениями, которые начались в 2008 году. Следует отметить тот факт, что 40% украинцев, чьи доходы меньше прожиточного минимума, являются трудоустроенными [17, с. 265].

Вторым фактором, который оказывает влияние на увеличение доходов населения Украины, является обеспечение социальной защиты как работающего населения так и пенсионеров.

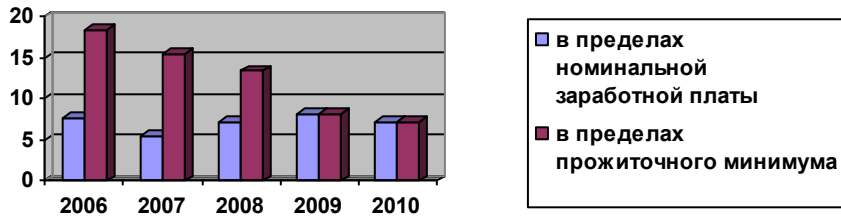


Рисунок 12.3. Доля населения с общими среднедушевыми доходами ниже прожиточного минимума

Источник: разработано по данным Государственного комитета статистики Украины [16, с. 395].

Данные табл. 12.1 свидетельствуют, что начиная с 2002 года в Украине уровень обеспеченности минимальных социальных стандартов, по заработной плате, за исключением 2009-2010 гг. имел тенденцию к повышению. Так, если в 2000 г. минимальная заработная плата составляла 51% среднемесячной, то в 2009-2010 гг. – около 40%. В 2011 г. соотношение минимальной заработной платы к среднемесячной снова уменьшается по сравнению с предыдущим годом и составило лишь 38%. По данным Международной организации труда, минимальная заработная плата в большинстве стран мира составляет 40-60% средней заработной платы и в несколько раз превышает физиологический прожиточный минимум [3, с. 87]. Следует отметить, что в Украине размер заработной платы в 2-8 раз уступает не только развитым странам мира, но и странам СНГ, и предопределяет распространение бедности среди работающего населения. В Украине соотношение среднемесячной заработной платы к минимальной является самым низким показателем в Европе.

Менее дифференцированной является система пенсионного обеспечения. В течение 2002-2005 гг. и 2010 г. наблюдается тенденция опережающего роста минимальной пенсии, а за период 2006-2008 гг. и 2011 г. темпы роста среднемесячной пенсии опережали темпы прироста минимальной. Так, если в 2008 г. этот показатель составлял 1,88 раза, то в 2010 г. уменьшился до 1,44 раза. Такая ситуация является свидетельством социальной незащищенности пенсионеров. В 2011 г. минимальная пенсия составила лишь 69% от среднемесячной, тогда как в 2010 г. этот показатель составлял 71%.

На сегодняшний день бедность распространена как между безработными так и работающим населением и семьями с детьми. Так, низкий уровень оплаты труда не всегда позволяет даже обоим работающим родителям обеспечить приемлемый (по низким национальным стандартам) уровень жизни своим несовершеннолетним детям. Социально незащищенными в Украине остаются и пенсионеры. Это подтверждает тот факт, что 96% пенсий, назначаемых на общих основаниях, ниже черты бедности. Более трети пенсионеров в возрасте до 70 лет и в дальнейшем продолжают работать [8, с. 161].

Таблица 12.1 Соотношение среднемесячной заработной платы и пенсий с соответствующими государственными стандартами в Украине в 2002-2011 гг.

Год	Среднемесячная заработная плата, грн.	Минимальная заработная плата, грн.	Соотношение средней и минимальной заработной платы, раза	Средний размер месячной пенсии, грн.	Минимальная пенсия, грн.	Соотношение средней и минимальной пенсии, раза
2002	376	165	2,28	122,5	86,9	1,41
2003	462	205	2,26	136,6	89,3	1,53
2004	590	237	2,49	182,2	156,5	1,17
2005	806	332	2,43	316,2	332	0,96
2006	1041	400	2,61	406,8	350	1,17
2007	1351	460	2,94	478,4	380	1,26
2008	1806	605	2,99	776,0	470	1,66
2009	1906	744	2,57	934,3	498	1,88
2010	2239	922	2,43	1032,6	734	1,41
2011	2633	1004	2,63	1151,9	800	1,44

Источник: Построено автором по данным Государственного комитета статистики Украины [4, 10, 14].

Статистические данные относительно заработной платы не отражают реальные тенденции формирования доходов населения. Это объясняется значительной долей официально незарегистрированной занятостью, приводит к выплате заработной платы «в конвертах», и как следствие, к значительным потерям бюджетных средств за неуплату налогов, разрушением социальной сферы и снижением управляемости социально-экономическими процессами. О значительной доле теневых доходов населения свидетельствуют большие расходы, которые больше чем реальные доходы.

Высокий уровень теневизации оплаты труда обусловлен следующими факторами [18, с. 16]:

- значительным разрывом между стоимостью трудовых ресурсов работодателя и фактической суммой, которую работающий получает за свой труд;
- толерантным отношением работающих к практике выплаты неофициальных зарплат и лишения их гарантий пенсионного и социального обеспечения;
- ощущением несоответствия уплаченных налогов и взносов качества государственных услуг, что приводит к необходимости значительных дополнительных затрат со стороны населения с целью получения этих услуг на должном уровне;
- ощущение несправедливости системы распределения пенсий, связанной с наличием большого количества специальных, профессиональных, особых и льготных профессиональных режимов;
- наличием механизмов, которые обеспечивают легкое и дешевое изъятие средств предприятия вне легальный сектор экономики с целью выплаты теневых заработных плат;
- фактической безнаказанностью нарушений в сфере оплаты труда.

Отечественные эксперты считали, что в начале 21 века доля теневой экономики в Украине составляла 30-40% от официального валового внутреннего продукта [11]. Теневая деятельность (или производство) занимала значительное место и в Советском Союзе. По мнению Н. Холода, масштабы теневой экономики в 1989 году в СССР составили 33,9% (на основе соотношения официального и неофициального ВВП в млрд. руб.) По данным статистических органов СССР лишь за год доходы теневого сектора выросли более чем на 40%. Основными статьями доходов на это время были: незаконные доходы работников сферы услуг, кражи государственного и общественного имущества, производство и продажа самогона, доходы от перепродажи непродовольственных товаров по спекулятивным ценам, взятки должностных лиц, наркобизнес, проституция и т.д.

В 2010 г. по мнению председателя парламентского комитета по вопросам налоговой и таможенной политики доля теневой экономики в Украине поднялась до 60%. Весомая доля теневых доходов не только способствует углублению неравномерности их распределения между различными слоями населения, но и способствует росту социальных противоречий в обществе в целом [1].

Следует отметить, что основной проблемой в Украине и в дальнейшем остается расслоение населения по уровню доходов. Значительная часть населения получает заработную плату ниже соответствующих социальных стандартов. Это приводит к обнищанию населения, что в свою очередь уменьшает спрос на товары и услуги и ослабляет стимулирующее влияние на экономическое развитие государства. Нерешенным остается вопрос о регулировании теневой занятости, вследствие чего недополучаются средства в государственный бюджет. Учитывая наличие негативных тенденций об условиях формирования доходов населения Украины, основные усилия органов власти должны быть направлены на регулирование этих процессов, в частности инструментами социальной и налоговой политики.

Так, за период 2001-2011 гг. совокупные доходы населения Украины в целом растут. Хотя динамика их роста имеет неустойчивые тенденции и характеризуется неравномерностью роста в зависимости от вида дохода населения Украины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Білоусова Н. Чи наздожене «тінь» податкова амністія? / Н.Білоусова // Щоденна всеукраїнська газета «День». – №32. – 24.02.2010.
2. Бохенко О. С., Чернниц Я. В. Соціальна політика у сфері трудової діяльності населення [Електронний ресурс] / О. С. Бохенко, Я. В. Чернниц // Економічні науки. – Серія 15. Державне регулювання економіки – Режим доступу до журналу: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/5_97576.doc.htm
3. Гвелесіані А. Г. Диференціація грошових доходів населення: аналіз, прогноз та механізм регулювання: монографія/ А. Г. Гвелесіані. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. –155 с.
4. Доходи та витрати населення [Електронний ресурс]: за даними Державного комітету статистики – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

5. Куликов Т. Г. Заробітна плата в кризовий період у контексті її впливу на трудовий потенціал /Т. Г. Куликов // Науково-аналітичний журнал «Економіка і прогнозування». – К., 2011. – с. 80-94.
6. Мазнева М. В. Фактори диференціації доходів населення [Електронний ресурс] / М. В. Мазнева. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_11_1/Mazneva.pdf
7. Мазнева М. В. Формування і розподіл доходів як чинник підвищення рівня життя населення / М.В. Мазнева // Актуальні проблеми економіки. 2011. – №6 (120). – с. 164-169.
8. Махмудов Х. З. Проблеми бідності населення України та шляхи їх розв'язання [Електронний ресурс] / Х. З. Махмудов, О. А. Бурлака, О.П. Бурлака. – Режим доступу: <http://pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/01/157.pdf>
9. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – К.: Вид-во «Шторм», 2003. – 382 с.
10. Мінімальна пенсія за віком [Електронний ресурс]: за даними Юридичного порталу України – Режим доступу: <http://ua.urzona.com/>
11. Підвищення ефективності інституційного середовища як чинник детінізації економіки: аналітична записка [Електронний ресурс] / А. Мокій, М. Флейчук // Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/716/>
12. Ривак О. С. Доходи населення України [Електронний ресурс] / О. С. Ривак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.13. – с.221-227. – Режим доступу до журн.: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/19_13/221_Rywak_19_13.pdf
13. Ривак О. С. Доходи населення України в умовах ринкових перетворень [Електронний ресурс] / О. С. Ривак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3. – с. 136-140 – Режим доступу до журн.: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/21_3/136_Ryw.pdf
14. Розмір мінімальної заробітної плати [Електронний ресурс]: за даними інтернет-консультанта «Парус» – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/>
15. Статистичний щорічник України за 2006 рік. – Київ. – Видавництво «Консультант». – 2007. – 552 с.
16. Статистичний щорічник України за 2010 р. / за редакцією О. Г. Осауленка. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. – 560 с.
17. Статистичний збірник «Регіони України 2010» / за ред. О.Г.Осауленка. – К.: Державний комітет статистики, 2010. – Ч. 1.– 368 с.
18. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. – К.: НІСД, 2011. – 31 с.
19. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках: монографія / Н. М. Холод. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2009. – 442 с.

Список авторов

Азьмук Н. А.	Черкасский государственный бизнес-колледж, г. Черкассы, Украина
Воронцова О. В.	Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина
Галькив Л. И.	Львовская коммерческая академия, Кафедра эконометрии и статистики, г. Львов, Украина
Головина С. В.	Харьковский институт бизнеса и менеджмента, Кафедра экономики, финансов и маркетинга, г. Харьков, Украина
Даниленко Е. А.	Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина
Крамченко О. Р	Львовская коммерческая академия, г. Львов, Украина
Мешайкина Е.	Люблинский технический университет, Кафедра менеджмента, г. Люблин, Польша
Милош Э.	Люблинский технический университет, Кафедра менеджмента, г. Люблин, Польша
Полонский В. Г.	Национальный транспортный университет, Кафедра экономики, г. Киев, Украина
Силенко Н. Ф	Городнянская районная государственная администрация г. Городня, Украина

Сэнив Л. А.	Национальный университет «Львовская политехника», Кафедра ТПЭ, г. Львов, Украина
Терон И.	Институт демографии и социальных исследований им. М. В. Птухи НАН Украины, г. Киев, Украина
Третьяк В. П.	Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина, Кафедра экономики и менеджмента, г. Харьков, Украина
Трофимчук Т. М.	Национальный университет водного хозяйства и природопользования, Кафедра трудовых ресурсов и предпринимательства, г. Ровно, Украина
Федосова В. И.	Луцкий национальный технический университет Кафедра прикладной статистики и экономики труда, г. Луцк, Украина
Черчик Л. М.	Восточноевропейский национальный университет им. Леси Украинки, Кафедра менеджмента, г. Луцк, Украина

1. QUALIFICATION FACTORS OF COMPETITIVE ADVANTAGE OF SMALL ENTERPRISES *(Mieszajkina E.)*

Modern small businesses must create and strengthen their competitive position to survive and progress. The chapter reveals the essence and components of the competitive advantages of small business. The research results on qualification factors of competitive advantage of Brest Region small enterprises have been presented. Amplifying and debilitating internal factors have been revealed. The most important of them are related to the areas of management, marketing, engineering and technology. Ways of increasing the competitive advantage of small businesses through the qualification factors in each of the key areas have been presented.

2. ORGANIZATIONAL CHANGES AND PRACTICES IN HR MANAGEMENT AT VARIOUS STAGES WITHIN THE LIFE CYCLE OF UKRAINIAN ENTERPRISES *(Danilenko E.)*

In the chapter there are presented the results and conclusions of the research, which has been conducted with the use of method of expert estimations, in which there are identified organizational changes, actual practices and ratings of their use in the field of management a personnel on the stages of «life cycle» of development of Ukrainian organizations.

3. DEMOGRAPHIC POTENTIAL AS THE BASIS FOR REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL

(Galkiv L., Kramchenko O.)

The chapter generalizes scientific approaches to demographic potential. It also contains analyzes of the dynamics and structure of the Ukraine demographic potential in the context of reproductive basics of human capital.

4. GROUNDING THE METHODOLOGY FOR ESTIMATION OF REGIONAL DIFFERENTIATION IN HUMAN CAPITAL REPRODUCTION

(Trofimchuk T.)

Parameters for evaluation of formation and use of human capital of Ukraine are defined and calculated. Regional differentiation in parameters of formation and use of human capital are graphically displayed and analyzed. Possible ways of practical application of this technique are defined.

5. PROBLEMS IN ECONOMIC ESTIMATION OF EFFICIENCY FOR INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

(Polonskyi V.)

Under current conditions of innovative enterprise development, it becomes relevant the question of investments in staff training, especially in knowledge of workers. However, employers do not always have the opportunity to invest money in training. There appears the need of finding specific sources of financing in order to enhance the investment market and business activity of enterprises. For efficient investment of money resources it becomes necessary to estimate the intangible assets and the economic evaluation of investment in human capital. The author considers economic aspects of the mechanism for the effective use of human capital, its fast return, and approaches to the economic evaluation of investments in human capital.

6. PECULIARITIES OF LABOUR DEMAND FORMATION UNDER THE CONDITIONS OF UNSTABLE ECONOMY

(Vorontsova O.)

In the chapter, there are investigated the conditions of forming of demand on labour at the Ukrainian labour market in the conditions of unstable economy.

7. DEVELOPMENT PROSPECTS FOR ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT UNDER THE CURRENT CONDITIONS OF NATIONAL ECONOMY MANAGEMENT

(Azmut N.)

The chapter describes the features of non-standard forms of employment. There is shown the comparative characteristic of forms of employment on the elements of system: the organization of labor and social and labor relations. There are identified advantages and disadvantages of non-standard forms of employment.

8. FORMATION OF EMPLOYER'S BRAND WITHIN THE SYSTEM OF SOCIAL LABOUR RELATIONS

(Teron I.)

The chapter investigates the main aspects of the formation of the employer brand. The content of employer brand architecture is defined. The model of the brand wheel formation in modernization of social and labor relations is proposed.

9. DIRECTIONS FOR IMPROVING THE MECHANISM FOR SOCIAL POLICY IMPLEMENTATION

(Tretyak V., Golovina S.)

In the chapter there is identified the mechanism of social relations development, there are grounded directions to form the conceptual regulations of improvement of the social policy implementation mechanism and social infrastructure development, there is considered a subject of financing the government social policy measures.

10. METHODOLOGICAL APPROACHES TO CLASSIFICATION OF CONSEQUENCES OF EXTERNAL LABOUR MIGRATION

(Cherchik L., Fedosova V.)

In the chapter, the essence of the effects of labor migration is described. There are considered basic methodological approaches to classification consequences of external labour migration for Ukraine, proposals of approach to the classification in effect on economic, social and demographic processes.

11. CRITERIA FOR DETERMINATION OF DEPRESSIVE TERRITORIES **(Silenko N.)**

Depressive territories definitions are examined in the chapter. On the basis of the investigation research of the leading foreign and Ukrainian scientists, the methodological approach to identification of the depressive country regions is offered. It is grounded on the basis of social and economic indexes.

12. THE PECULIARITIES IN FORMATION OF POPULATION INDIVIDUAL INCOMES **(Seniv L.)**

The peculiarities of formation of individual income of the population of Ukraine by domestic scientists in the modern professional literature has been examined and analyzed. The main attention is paid to the formation of the fundamental sources of income of the population – the salary, the profit, the social transfers, property gains. The analysis of the peculiarities and the change dynamics of the fundamental sources of income of the Ukraine population has been made and the causes of differentiation of the society according to the level of income has been identified.