

Харківський національний
економічний університет

Управління розвитком

*Всеукраїнська науково-практична конференція
"Перспективи соціальних та пенсійних
реформ в Україні",
присвячена 80-річчю Харківського національного
економічного університету*

2 квітня 2010 року

Секція 1

*"Формування людського капіталу
в умовах виходу країн з кризи"*

Секція 2

*"Актуальні питання формування
недержавних пенсійних фондів"*

Збірник наукових робіт

№ 3 (79) 2010

видається 2 рази на рік

Харків · ХНЕУ · 2010

Засновник і видавець ХНЕУ.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації КВ № 5948 від 19.03.2002 р.

Затверджено на засіданні
вченої ради університету,
протокол № 4 від 01.02.2010 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, проф.

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, проф.

Грігорян Г. М. — докт. екон. наук, проф.

Гриньова В. М. — докт. екон. наук, проф.

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, проф.

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, проф.

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, проф.

Кизим М. О. — докт. екон. наук, проф.

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, проф.

Левикін В. М. — докт. техн. наук, проф.

Малярєвський Ю. Д. — канд. екон. наук, доц.

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, проф.

Орлов П. А. — докт. екон. наук, проф.

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, проф.

Сєдова Л. М. — відповідальний секретар

Тридід О. М. — докт. екон. наук, проф.

Українська Л. О. — докт. екон. наук, проф.

Хохлов М. П. — докт. екон. наук, проф.

Ястремська О. М. — докт. екон. наук, проф.
(заступник головного редактора)

Поштова адреса

засновника і видавця:

61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

Поштова адреса редакції:

61001, Україна, м. Харків,
пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд

Зав. редакції **Сєдова Л. М.** (057)758-77-05

Редакція (057)758-77-04

Редактори: **Дуднік О. М.**
Байдак В. В.
Голінська О. Г.
Грицай І. М.
Замазій О. Є.
Лященко Т. О.
Муштай Т. О.

Комп'ютерна верстка **Фоміна К. С.**

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 23.03.2010 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 15,5. Обл.-вид. арк. 19,38. Тираж 500 прим. Зам. № 187.

Ціна договірна.

Видавець і виготівник — видавництво ХНЕУ, 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи

© Харківський національний економічний університет, 2010

© Видавництво ХНЕУ,
дизайн, оформлення обкладинки, 2010

Зміст

Секція 1

“Формування людського капіталу в умовах виходу країн з кризи”

Сазонець І. Л., Джур О. Є. Програми науково-технічного співробітництва як основа збереження кадрового потенціалу підприємств.....	5
Гриненко А. М. Освітня міграція як ціннісний орієнтир соціальної згуртованості українського суспільства.....	6
Омельченко О. І. Соціальна політика держави в умовах ринкових трансформацій.....	8
Войнова Т. Ю. Формування та використання трудового потенціалу підприємства.....	9
Кравченко В. А., Новікова І. Е. Інтелектуальна власність викладачів та науковців вищих навчальних закладів – важливий чинник формування людського капіталу.....	11
Жадан О. В. Відповідність соціально-трудова відносин сучасним вимогам до формування і використання людського капіталу.....	12
Вербіцька Т. В. Соціальна складова розвитку підприємства.....	14
Гончарова В. А. Человеческий капитал как фактор влияния на место государства в международном разделении труда.....	15
Петрова И. А. Особенности формирования мировоззрения и ответственности у курсантов ХНУВД.....	16
Назаров Н. К. Корпоративні знання як основа формування людського капіталу.....	18
Бутенко Н. Ю. Складові вирішення проблеми формування кадрового потенціалу сучасного підприємства.....	19
Міненко В. Л. Пріоритети організаційного розвитку регіональних підрозділів Державної служби зайнятості.....	21
Калина А. В. Формування людського капіталу як фактор економічного розвитку.....	22
Смаглюк А. А. Вплив демографічної ситуації на формування трудового потенціалу в Україні.....	23
Колосар С. С. Державна політика забезпечення рівня та якості життя населення в умовах подолання наслідків економічної кризи.....	25
Радущко Ю. П. Питання державного регулювання соціальної реклами в період кризи.....	26
Збрицька Т. П., Гурський О. В. Людський капітал як фактор інвестиційної привабливості регіону.....	28
Плотнікова М. С. Проблеми природного приросту населення Одеської області.....	29
Хоменко А. І. Управління людським капіталом машинобудівних підприємств та його адаптація до умов виходу країни з кризи.....	31
Гончарова С. Ю., Осадча Ю. В. Проблеми зайнятості в Україні та заходи її державного регулювання в умовах кризи.....	33
Черпак А. Є. Забезпечення свободи поширення знань для розвитку та самооновлення організації.....	34
Чистякова А. В. Місце людського капіталу у процесі створення об'єктів інтелектуальної власності.....	36
Маркова Н. С. Соціальні орієнтири підготовки персоналу на виробництві в умовах нестабільності.....	38
Мігунова Ю. О. Людський капітал як основний стратегічний ресурс підприємства.....	39
Савчук О. О. Кадрова політика банку як основа формування стратегії управління персоналом.....	41
Нода М. С. Роль навчання в мотивуванні праці державних службовців.....	43
Харитонов А. В. Удосконалення системи оцінки виконання положень соціального партнерства на підприємстві.....	44
Трікіна В. В. Використання зарубіжного досвіду формування корпоративної культури на вітчизняних підприємствах.....	46
Турчина В. М. Оцінювання ефективності праці персоналу як інструмент формування та використання людського капіталу.....	48
Мацак В. О. Безперервне навчання як складова формування людського капіталу в умовах виходу країни з кризи.....	49
Водницька Н. В. Моніторинг соціально-трудова сфери машинобудівного підприємства в умовах виходу країни з кризи.....	51
Пдаула А. О. Обґрунтування необхідності застосування критерію ефективності використання персоналу при визначенні результативності діяльності підприємства.....	53
Танцюра О. А. Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал.....	55
Власенко Т. А. Формування моделі ефективності менеджменту персоналу.....	56
Славородська О. Ю. Компетентність персоналу підприємства як чинник становлення інноваційної моделі економічного розвитку.....	58



Ступина В. О. Основные направления выхода из глобального демографического кризиса.....	59
Діденко Н. В. Місце менеджменту персоналу при запровадженні організаційних змін.....	61
Ведмеденко Г. М. Грейдинг як інструмент мотивації персоналу.....	62
Іванова О. Ю., Лаптев В. І. Визначення компетенцій корпоративного секретаря акціонерного товариства.....	64
Іванісов О. В., Доровської О. Ф. Удосконалення системи професійного навчання персоналу підприємства.....	66
Іпполітова І. Я. Необхідність створення організацій, що самонавчаються.....	68
Зайцева І. С., Давиденко Д. О. Причини та наслідки трудової міграції населення України.....	70
Гринько В. Г. Лізинг як інструмент антикризового менеджменту персоналу.....	72
Степанова Е. Р. Урегулювання конфліктних ситуацій на підприємствах за допомогою Performance Management.....	73
Васильєва Т. А. Формування інтелектуального капіталу підприємства як інструмент успішного виходу з кризи.....	74
Порожняк О. О. Стратегічні компетенції в бізнес-процесах підприємства.....	76
Душка О. В. Дистанційне навчання як форма розвитку персоналу.....	78
Істоміна О. А. Освітні детермінанти розвитку людського капіталу в Україні.....	79
Калинина Т. Е. Формирование человеческого капитала в условиях выхода из кризиса.....	81
Караченцева К. О. Особливості управління трудовою мобільністю промислового персоналу.....	82
Котлик А. В. Сутність і складові конкурентоспроможності бізнес-процесів підприємства.....	84
Лебедінська О. С. Окремі аспекти аудиту персоналу в умовах виходу країни з кризи.....	85
Криворучко А. С. Теоретичні основи управління витратами на персонал.....	86
Корсаков Д. О. Конкурентні переваги системи управління персоналом.....	88
Зубчинська Н. М. Інтелектуалізація праці як основна умова формування ефективного робочого місця.....	89
Гапоненко О. Е. Теоретичні аспекти обґрунтування впливу матеріальної мотивації персоналу на соціально-економічні процеси підприємства.....	91
Єрмоленко О. А., Єрмоленко О. О. Складові трудового потенціалу підприємства та можливість впливу на них.....	93

Секція 2

"Актуальні питання формування недержавних пенсійних фондів"

Ачкасова С. А. Страхові компанії на ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення.....	95
Белосвет О. В. Позитивні аспекти та проблеми введення недержавного пенсійного забезпечення в Україні.....	96
Власюк В. Є. Формування пенсійних фондів через розвиток внутрішніх інвестиційних ресурсів.....	98
Гончаров А. Б., Гончарова С. Ю. Використання елементів соціального маркетингу для розвитку недержавного пенсійного забезпечення.....	99
Дороніна О. А., Сичова К. В. Основні напрями удосконалення діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні в умовах кризи.....	101
Колінько А. О. Шляхи вирішення проблеми впровадження медичного страхування в Україні.....	103
Конищев С. Л., Мурзаєва Л. Р. Применение стратегии иммунизации при управлении инвестиционным портфелем негосударственного пенсионного фонда.....	104
Півень А. О. Недержавні пенсійні фонди як гарант соціально-економічної безпеки працівників аварійно-рятувальних служб.....	106
Прокопович С. В. Питання розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в умовах кризи.....	107
Рудак С. М. Оцінка ліквідності та платоспроможності недержавного пенсійного фонду.....	109
Сав'як Н. В. Актуальні питання формування недержавних пенсійних фондів.....	110
Сибірцев В. В. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні.....	111
Смоляк В. А., Сергієнко О. М. Розвиток системи довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення.....	113
Сочинська-Сибірцева І. М. Роль компанії з убезпечення життя в системі недержавного пенсійного забезпечення в Україні.....	114
Стожок Л. Г. Обов'язкове страхування соціальних ризиків.....	116
Тарасенко О. О. Недержавне пенсійне забезпечення як соціально-психологічний метод управління персоналом.....	117
Фесенко І. А. Методи управління корпоративними пенсійними фондами.....	119

Секція 1

"Формування людського капіталу в умовах виходу країн з кризи"

УДК 316.422.44:005.96

Сазонець І. Л.

Джур О. Є.

ПРОГРАМИ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА ЯК ОСНОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотация. Показано сучасний стан космічної галузі промисловості України, особливості її науково-технічної співпраці з іншими країнами в контексті збереження кадрового потенціалу підприємств, а також приведена концепція реалізації державної політики України у сфері космічної діяльності до 2030 року.

Аннотация. Показано современное состояние космической отрасли промышленности Украины, особенности ее научно-технического сотрудничества с другими странами в контексте сохранения кадрового потенциала предприятий, а также приведена концепция реализации государственной политики Украины в сфере космической деятельности до 2030 года.

Annotation. The modern state of space industry in Ukraine is shown; the features of its scientific and technical collaboration with other countries in the context of saving of skilled potential of enterprises, and also conception of Ukrainian state policy realisation is resulted in the field of space activity to 2030 year.

Ключові слова: кадровий потенціал, космічна діяльність, інформаційне суспільство, науково-технічне співробітництво, державна політика у сфері космічної діяльності.

У всіх індустріально розвинених країнах світу під впливом науково-технічного прогресу значно зросли продуктивні сили суспільства, відбулися вагомі зміни у сфері техніки і технології. Виникла галузь виробництва, пов'язана з інформатизацією, завдяки якій з'явилися нові напрями в наукових дослідженнях і культурі. Ці зміни комплексно впливають на все суспільство і приводять до значних перетворень виробничої і духовної сфери життя людини.

Усе, що відбувається в рамках технічного і технологічного процесу, безпосередньо впливає на життя людей, міняє природу соціуму і його пріоритети. Тому актуальними є дослідження процесів, пов'язаних із механізмами збереження, формування та відновлення кадрового потенціалу наукоємних підприємств космічної галузі, їх впливу на становлення інформаційного суспільства в Україні.

Глобальний суспільний розвиток характеризується формуванням основ шостого технологічного укладу. Розвиток цього укладу тісно пов'язаний із інтенсивним розвитком глобальних інформаційних мереж, нанотехнологій, енергетики, авіації, використанням водню та нетрадиційних джерел енергії, космічним дослідженням та технологіями.

Україна визнана як космічна держава, повноправний партнер на ринку космічної продукції та послуг. Космічна діяльність України забезпечує їй гідне місце серед невеликої кількості держав світу, які мають можливість створювати ракетно-космічну техніку у замкнутому циклі. Виконання космічних програм в Україні дозволило зберегти науковий та виробничий потенціал в інтересах національної економіки та безпеки, сформуванню пропозицію для внутрішнього і зовнішнього ринку країни. У цьому їй допомогли програми науково-технічного співробітництва із різними країнами. У міжнародному науково-технічному співробітництві України слід виділити науково-технічну співпрацю, яка здійснюється у вигляді сумісних програм науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт шляхом об'єднання наукових, фінансових і матеріальних ресурсів, створення сумісних науково-дослідних груп фахівців або організацій.

Одним із перших нормативних актів незалежної України в цій галузі вважають "Угоду про науково-технічне співробітництво в рамках держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав", яка визначає, що міждержавне співробітництво у вирішенні комплексних науково-технічних проблем реалізується у вигляді міждержавних програм фундаментальних досліджень; міждержавних науково-технічних програм; міждержавних програм і проектів з розвитку й освоєння нових технологій інших міждержавних програм і проектів [1].

За роки незалежності Україна підписала багатосторонні та двосторонні договори в галузі науково-технічного співробітництва не тільки із колишніми країнами СРСР, а й з іншими країнами, що здійснюють надання космічних послуг. Завдяки цим програмам були створені умови для підготовки кадрів вищої наукової кваліфікації, проходження стажування вчених.



Триває реалізація важливих для держави проектів із супутникової навігації, створення українського супутника зв'язку "Либідь", будівництва сучасної системи дистанційного зондування Землі із запуском космічного апарата "Січ-2", спорудження стартового комплексу для ракети-носія "Циклон-4" у Бразилії, укладено низку важливих міжнародних угод. Успішний проект Twinning, що зараз здійснюється з метою допомоги Україні у приведенні галузі до відповідних європейських законів та стандартів, одним із завдань передбачає впровадження кадрової політики, що забезпечить уніфіковане управління [2].

Концепція реалізації державної політики України у сфері космічної діяльності на період до 2030 року передбачає поглиблення стратегічного партнерства з Російською Федерацією і Бразилією, виконання спільних науково-технічних програм з регіональними економічними угрупованнями (СНД, ЄС) і потужними державами – регіональними лідерами (США, Китаєм, Індією) за рахунок участі в міжнародних програмах і реалізації престижних власних проектів. Планується створення Національної системи геоінформаційного забезпечення як частини європейської Глобальної системи космічних спостережень в інтересах забезпечення навколишнього середовища та безпеки "GMES" і Глобальної системи систем спостереження Землі з космосу "GEOSS", а також активізація співробітництва в Глобальній системі спостережень за морями й океанами "GOOS". Поряд з цим НКАУ взаємодіє з Європейським космічним агентством, космічними агентствами Російської Федерації, Німеччини, Франції, країн-членів СНД та інших країн (усього більше 20) [2].

Особливість фінансового забезпечення національних програм різних країн світу показує, що приблизно наполовину вони фінансуються державою, решта – комерційні джерела. На світовому ринку космічних послуг щорічно обсяг комерційних космічних проектів становить близько 110 млрд дол. США, а бюджетних програм – близько 70 млрд дол. США. Такі ж структурні тенденції спостерігаються і на Україні при неповному державному фінансуванні.

Недофінансування на довготривалому відрізку часу спричинило різке падіння престижу наукової праці, нестачу державних пільг і субсидій у науковій та інноваційній діяльності, неясність перспектив вітчизняної легальної комерційної реалізації наукового продукту.

Незважаючи на негативні тенденції на підприємствах космічної галузі, виконання міжнародних науково-технічних програм дозволило Україні зберегти як техніко-технологічну базу, так і кадровий потенціал. Космонавтика вимагає найвищого рівня технічних розробок і визначає найвищу ефективність інновацій, що спричиняє покращення організаційно-економічних процесів на підприємствах інших галузей народного господарства України. Тому метою даної роботи було визначення напрямків поліпшення використання кадрового потенціалу підприємств космічної галузі за допомогою науково-технічного співробітництва України.

Література: 1. Угода про науково-технічне співробітництво в рамках держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>. 2. Проект концепції реалізації державної політики України у сфері космічної діяльності на період до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nkau.gov.ua/nsau/newsnsau.nsf>.

Гриненко А. М.

УДК 378.34(477)

ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ ЯК ЦІННІСНИЙ ОРІЄНТИР СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Анотація. Висвітлені основні проблеми та напрямки вирішення освітньої міграції у країні. Поняття "освітня міграція" розглядається у контексті ціннісного орієнтуру соціальної згуртованості суспільства.

Аннотация. Освещены основные проблемы и направления решения образовательной миграции в стране. Понятие "образовательная миграция" рассматривается в контексте ценностного ориентира социальной сплоченности общества.

Annotation. The basic problems and directions of the decision of educational migration in the country are studied. The concept "educational migration" is considered in the context of a valuable reference point of social unity of society.

Ключові слова: соціальна згуртованість, освітня міграція, навчально-міграційний обмін, вища освіта, вищий навчальний заклад.

Відсутність соціальної згуртованості, духовної цілісності (єдності основних ціннісних орієнтирів) суспільства сучасної України є самоочевидним фактом. Найбільш яскраво це виявляється при

© Гриненко А. М., 2010

зіставленні даних соціологічних опитувань жителів її західних і східних областей, а також ілюструється регіональним розподілом голосів на останніх президентських виборах у січні та в лютому 2010 року.

Однак ті шляхи забезпечення єдності українського суспільства, що пропонуються різними політичними силами, сприяють лише збільшенню ситуації суспільного розколу за ціннісно-ментальним, регіонально-мовним, але зовсім не за загально-національним, як це необхідно, принципом.

Соціальна згуртованість у найбільш загальному його розумінні – це включеність і участь усіх членів суспільства в політичній, економічній і культурній сферах життя; це почуття солідарності та приналежності до суспільства, що засновано на ефективному використанні громадянських прав й інших надбань демократичного суспільства.

Серед об'єктивних передумов становлення інституту соціальної згуртованості, до яких відносяться підвищення рівня та якості життя населення, формування нової якості робочої сили, розвиток цивілізованих інститутів громадянського суспільства, зростання ролі міжнародно-правових норм у сфері соціальних і соціально-трудова відносин, чільне місце належить освітній міграції.

Останнє пов'язано як з посиленням міграційних потоків в умовах глобальних змін, так і з інтенсивністю освітньої міграції, у тому числі обумовлених необхідністю підвищення якості освіти у світі вимог Болонської декларації.

У рамках визріваючих проблем, що сприяють єднанню та солідаризації суспільства, особливе місце належить освіті і причому не тільки освіті самій по собі, організованій у межах і кордонах окремих регіонів країни з національно і територіально обумовленими відповідними міністерствами освіти, навчальними програмами, а впливаючими за його межі можливостями навчально-міграційного обміну. Останнє саме й націлене на руйнування масової свідомості, периферійності й освітньої містечковості.

У зв'язку з цим варто сказати, що українська вища освіта дотепер має суворі бюрократичні структури, які перешкоджають будь-якій особистій ініціативі. Факультетам, що хочуть створити особливі програми викладання, які могли б сприяти міграції, перешкоджають центральні вказівки щодо викладання матеріалу, такі, як вищезгадані загальнообов'язкові навчальні плани. Хитромудра екзаменаційна система, що, незважаючи на загальнообов'язкові навчальні плани, сильно прив'язана до окремих кафедр і особистостей викладачів, заважає студентам, які хотіли б під час навчання відвідати інший інститут чи університет, щоб потім з гордістю сказати, що вони слухали лекційний курс у такого видатного вченого або ж брали участь у його семінарі-дискусії.

Головними учасниками комунікації, що впливає на свідомість громадськості, може бути генерація 18 – 25-літніх, але ця генерація, по суті, регіонально розрізнена, немобільна, сповнена стереотипів і довго ще не зможе протистояти пануючим моделям мислення старших генерацій, формуючих сучасну національно-політичну й інтернаціональну свідомість.

І тут варто значити, що без масової студентської міграції, яка б була постійною сполучною ланкою в комунікації між Заходом і Сходом, в Україні з регіонально розділеного суспільства не може вирости національне та наднаціональне комунікативне співтовариство.

Як висновок, відзначимо, що й в Україні сьогодні хоча й існує цілий ряд університетів, які називають себе "національними" чи міжнародними, усе-таки вони залишаються суто провінційними. По своїй суті вони є регіональними навчальними закладами, де професори з регіону передають своїм регіональним землякам регіональне бачення себе і своїх сусідів.

Щоб уникнути хибного тлумачення, відзначимо, що в існуючі в Україні університети, лекції в який читають видатні вчені, повинні прагнути потрапити обдаровані студенти. Але все-таки обдаровані студенти зі Львова, які цікавляться електротехнікою, не їдуть навчатися в Донецьк або ж Харків, а дончани, які мають інтерес до історії, не їдуть у Галичину. І "винуваті" тут не студенти, талановиті й обдаровані, а бюрократичні структури і створені ними перешкоди.

Але ж перешкоди для помітного зростання освітньої міграції можна було б відносно легко перебороти при бажанні відповідальних політиків, які вболівають за цілісність держави, – це перше.

По-друге, необхідно соціальну згуртованість включити до списку національних стратегій і пріоритетів. Тут необхідно розробити спеціальну програму заходів, що були б складовою частиною стратегії розвитку соціально-політичного розвитку як усередині країни, так і на міждержавному рівнях.

По-третє, невідкладно необхідно розробити і затвердити показники (індикатори) соціальної згуртованості і на їхній основі проводити моніторинг стану останньої на загальнодержавному і регіональному рівнях з коригуючими рішеннями в цьому плані.

Загалом освіті в XXI столітті належить як навчально-пізнавальні, так і соціально-єднальні та соціально-згуртувальні цілі та місії.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Анотація. Визначено роль соціальної політики при формуванні соціально орієнтованого макроекономічного управління; виявлені функції соціальної політики.

Аннотация. Определена роль социальной политики при формировании социально ориентированного макроэкономического управления; выявлены функции социальной политики.

Annotation. The role of social policy is certain at forming of the socially oriented macroeconomic management; the functions of social policy are exposed.

Ключові слова: соціальна політика, функції соціальної політики, держава.

На сучасному етапі розвитку людського суспільства зростає значення процесу глобалізації економіки. Серед основних проявів якого слід відзначити: зростання обсягів міжнародної торгівлі товарами і послугами, інтернаціоналізацію потоків прямих іноземних інвестицій, посилення інтеграції фінансових ринків і зростаючу роль багатонаціональних підприємств. Ці фактори мають значний вплив на добробут населення, зайнятість, якість робочої сили і на систему соціального захисту. У той же час ці процеси впливають на діяльність держави, оскільки обмежують здатність уряду здійснювати контроль за механізмами проведення економічної політики, тому що класичні її інструменти значною мірою втрачають свою дієвість. За таких умов навіть для урядів великих держав важко проводити ефективну незалежну соціально-економічну політику.

Отже, глобалізація, підвищуючи ефективність економіки, потенційно несе загрозу деформації створеної соціальної надбудови. Тому при розробці правил, норм і політики управління економікою необхідно враховувати соціальні аспекти процесу глобалізації економіки. У цих умовах значення соціальної політики як складової внутрішньої політики держави зростає.

Соціальна політика становить систему заходів і механізмів, а також сукупність дій держави, спрямованих на регулювання та розвиток соціальної сфери з метою підвищення добробуту населення. Державне втручання в розвиток соціальної сфери обумовлене необхідністю збереження і розвитку людського потенціалу, оскільки людина є основним носієм знань, технологій, інформації, досвіду, найважливішим фактором конкурентоспроможності країни. Вкладення в людину – її освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію – дають нову якість, що становить капітал, який в умовах глобалізації економіки та зростаючої міжнародної конкуренції набуває вирішального значення.

Автором, враховуючи результати аналізу наукової літератури з питань соціальної політики, зокрема [1, с. 31 – 33; 2, с. 13; с. 35 – 36; 3, с. 17; 4; 5] та теорії потреб і мотивації людини таких вчених, як В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, Д. Макклеланд, А. Маслоу, С. Еш [6], були виділені такі групи функцій соціальної політики:

I група – функція забезпечення – ті дії та заходи держави, які спрямовані на встановлення і забезпечення кожному члену суспільства мінімальних гарантій для задоволення органічних потреб;

II група – функція безпеки та стабільності – ті дії та заходи держави, які спрямовані на забезпечення соціальної стабільності суспільства, політичної стабільності, соціальної, екологічної, економічної безпеки;

III група – функція розвитку – ті дії та заходи держави, які спрямовані на розвиток усіх сфер соціальної інфраструктури;

IV група – функція удосконалення – ті дії та заходи держави, які спрямовані на створення відповідних умов для розвитку та реалізації потенціалу окремої особистості та суспільства в цілому.

Таким чином, виконання соціальною політикою усіх функцій у комплексі забезпечує формування відповідних умов для всебічного розвитку особистості та людського капіталу країни загалом.

Реалізація соціальної політики передбачає існування певного плану дій, послідовності заходів. Інструментом здійснення цих заходів може стати програмування соціального розвитку, яке передбачає формулювання цілей, визначення фінансових, організаційних, інформаційних засобів їх досягнення і реалізується у формі розробки соціальних програм. Автор вважає доцільним розглядати соціальну програму як упорядковану послідовність конкретних узгоджених та пов'язаних між собою заходів, спрямованих на об'єкт соціальної політики задля досягнення поставлених цілей у зазначений строк. Основними аспектами, які визначаються в таких програмах, повинні бути: проблеми, що вирішує програма; тривалість її дії; вибір кола осіб, на яких спрямована дія; принципи надання соціальної допомоги; джерела фінансування.

Специфіка організації та впровадження соціальних програм у різних країнах світу залежить від особливостей діяльності суспільних інститутів забезпечення загального добробуту, національних особливостей і культурних традицій [7, с. 21]. Оскільки Україна має на меті вступ до Європейської спільноти, то шлях розвитку країни має бути тільки у напрямку досягнення високих соціальних ста-

ндартів, людського розвитку, високих показників рівня життя населення, тривалості життя, рівня освіти, культури та духовності, забезпечення непрацездатних членів суспільства, доступності якісних соціальних послуг тощо. Усі ці провідні ідеї мають бути закладені в основу соціальної політики держави і мають знайти відображення в розробці та упровадженні відповідних соціальних програм.

Література: 1. Социальная политика : учебник [для вузов экон. и некон. специальностей / Ю. П. Алексеев, Л. И. Берестова, В. Н. Бобков и др.] ; под ред. Н. А. Волгина ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М. : Экзамен, 2003. – 734 с. 2. Яременко О. О. Соціальна політика: теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації: Монографія. Статті. Виступи. Інтерв'ю / О. О. Яременко ; Ін-т економіки та прогнозування НАН України, Укр. ін-т соц. дослідж. ім. О. Яременка. – К. : Ін-т економіки та прогнозування, 2006. – 480 с. 3. Шевчук П. І. Соціальна політика : [навч. посібн. для вищ. навч. закл.] / Петро Шевчук. – 2-ге вид. – Львів : Світ, 2005. – 399 с. 4. Бондаренко Ю. М. Державне управління соціальним захистом населення в умовах європейської інтеграції України : автореф. дис. канд. наук з держ. управління : 25.00.02 / Ю. М. Бондаренко ; Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – Запоріжжя, 2008. – 23 с. 5. Гончарук Л. Я. Ефективність соціальної політики в умовах ринкових перетворень: проблеми соціалізації економічного розвитку : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.09.01 / Л. Я. Гончарук ; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2001. – 16 с. 6. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой [Электронный ресурс] / Джон О'Шонесси. – Режим доступа : http://polbu.ru/shonessi_management/. 7. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки / О. В. Макарова. – К. : Ліра-К, 2004. – 326 с. 8. Ганслі Т. М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Т. М. Ганслі. – К. : Основи, 1996. – 238 с.

УДК 005.96

Войнова Т. Ю.

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотация. Уточнено поняття "трудовий потенціал", узагальнено перелік факторів, що впливають на розвиток трудового потенціалу підприємства. Обґрунтовані напрямки щодо оптимізації трудового потенціалу на підприємстві.

Аннотация. Уточнено понятие "трудовой потенциал", обобщен перечень факторов, которые влияют на развитие трудового потенциала предприятия. Обоснованы направления по оптимизации трудового потенциала на предприятии.

Annotation. The concept of labour potential is specified and the list of factors which influence an the development of labour potential of the enterprise is generalized. Directions on optimization of labour potential on the enterprise are suggested.

Ключові слова: трудовий потенціал, людський капітал, мотивація працівників, продуктивність праці, конкурентоспроможність підприємства.

Сучасне становище економіки нашої держави позначене негативними наслідками соціально-економічної кризи в Україні. Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного і творчого потенціалів. У даному випадку однією з вагомих проблем є проблема розвитку людського капіталу, який становить накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей та мотивацій. У той же час людський капітал виступає активною частиною трудового потенціалу. Трудовий потенціал не може розвиватися самостійно, тому кожному підприємству необхідно приділяти увагу щодо його формування та розвитку.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто у працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як С. І. Бандур, Д. П. Богиня, М. С. Дороніна, Дж. Кейнс, М. Н. Кім, В. Г. Костяков, І. І. Лукинов, Е. Мейо,

© Войнова Т. Ю., 2010



В. В. Онікієнко, А. С. Панкратов, А. М. Селезнев, Г. П. Сергеева, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Фрідмен, Л. С. Чижова та ін.

Метою даного дослідження є визначення поняття "трудовий потенціал підприємства" та вивчення процесів його формування й використання в сучасних умовах економіки.

Для цього необхідно реалізувати такі завдання: на основі наукової літератури дати визначення трудового потенціалу підприємства відповідно до нових сучасних реалій; виявити фактори підвищення трудового потенціалу; обґрунтувати заходи щодо оптимізації трудового потенціалу підприємства.

Термін "потенціал" означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію та використовуються для вирішення різноманітних питань [1]. Тобто це можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які з певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [2, с. 38].

Фахівці концентрують увагу на трьох основних рівнях трудового потенціалу: трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства і трудовий потенціал суспільства. Переходячи від трудового потенціалу працівника до характеристики трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати, що останній не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників, а за умов продуктивної спільної роботи він може значно перевищувати цю суму. Тут спрацьовує емерджентний ефект, пов'язаний з величезними можливостями групової, спільної роботи, з високим ступенем співробітництва, великою відповідальністю кожного працівника, високою організаційною культурою [3, с. 3]. Відповідно до цього кожен працівник є важливою часткою роботи підприємства, а це означає, що слід приділяти увагу розвитку кожного робітника.

Отже, трудовий потенціал підприємства – це система якостей конкретного трудового колективу, пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю і взаємодією його членів.

На трудовий потенціал впливають деякі складові, основними з яких є здоров'я, моральність, творчий потенціал, освіта, професіоналізм [4].

Слід визначити перелік чинників, які мають велике значення в розвитку трудового потенціалу підприємства, а саме: стать, вік, сімейний стан, професійно-кваліфікаційна підсистема, професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, соціально-культурна підсистема, соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я. Для покращення трудового потенціалу, набуття сили та конкурентоспроможності підприємством важливо враховувати всі ці чинники.

До показників, які характеризують використання трудового потенціалу на рівні підприємства, належать: продуктивність праці, рівень використання фонду робочого часу, стан дисципліни та плинності кадрів, кількість і питома вага працівників, зайнятих ручною працею, якісна відповідність працюючих вимогам виробництва та зайнятим посадам, відносна й абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва [5, с. 47].

Вирішальну роль відіграє матеріальна та фінансова зацікавленість колективів і окремих працівників у підвищенні працевіддачі, тобто важливим завданням на підприємстві виступає формування системи особистих мотиваційних інтересів працівників [6]. Цей фактор на сьогодні є головним, оскільки засоби й умови праці надають широкі можливості для зростання продуктивності трудового потенціалу. Використання цих можливостей залежить від бажання трудових колективів і кожного працівника. Доти, доки різні форми і методи зацікавлення працівників у підвищенні працевіддачі не спрацьовують, кардинальних зрушень у підвищенні їхньої трудової активності очікувати не варто.

Таким чином, оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів може здійснюватися в таких напрямках: по-перше, через підвищення рівня трудового потенціалу конкретного працівника і на цій основі збільшення емерджентного ефекту; по-друге, за рахунок удосконалення умов праці на підприємстві.

Науковим результатом даного дослідження є уточнення змісту поняття "трудовий потенціал" та узагальнення переліку чинників, які мають значний вплив на розвиток трудового потенціалу підприємства, а також обґрунтування напрямків оптимізації трудового потенціалу підприємства.

Наук. керівн. Гончарова С. Ю.

Література: 1. Управління трудовим потенціалом : навчальний посібник / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. — К. : КНЕУ, 2005. — 403 с. 2. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К. : Кондор, 2003. — 222 с. 3. Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / Т. В. Синиця // Рукопис дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. — Харків, 2004. — 179 с. 4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебное пособие / Б. М. Генкин. — М. : СПб. : УЭФ, 2005. — 216 с. 5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — 2-ге вид., перероб. й доп. — К. : Кондор, 2006. — 308 с. 6. Латфулин Г. В. Теория организации : пособие для вузов / Г. В. Латфулин, А. В. Райченко. — СПб. : Питер, 2004. — 395 с.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ ВИКЛАДАЧІВ ТА НАУКОВЦІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ – ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Викладена необхідність формування інноваційно-інвестиційної моделі в розрізі сучасної фінансово-економічної кризи та політичного стану в країні. Як чинник подолання цих негативних процесів запропоновано ефективне використання людського капіталу.

Аннотация. Изложена необходимость формирования инновационно-инвестиционной модели в разрезе современного финансово-экономического кризиса и политической ситуации в стране. В качестве фактора преодоления этих негативных процессов предложено эффективное использование человеческого капитала.

Annotation. The necessity of forming innovative-investment model in the cut of modern financially-economic crisis and political situation in a country is studied. As a factor of overcoming these negative processes the effective use of human capital is suggested.

Ключові слова: інноваційно-інвестиційна модель, людський капітал, кланово-олігархічний лад, інтелектуальна власність.

Найближчими роками українська влада має вирішувати два першочергових та взаємопов'язаних між собою завдання. По-перше, нарешті мають бути завершені соціально-економічні реформи, необхідність яких населенню України пояснювали метою побудови ринкової, соціально-відповідальної економіки. Інакше, Україна може поповнити ряди держав, які мають статус таких, що не відбулися (failed states). По-друге, ринкову економіку Україна має побудувати в формі її сучасної інноваційно-інвестиційної моделі. Досягти поставлених цілей, як свідчить досвід минулих років та аналіз найближчих перспектив, буде надзвичайно складно.

По-перше, найвищі гілки вітчизняної влади та "опозиції", представляючи інтереси кланово-олігархічних угруповань, не здатні запропонувати ефективні механізми використання наявних у суспільстві факторів виробництва, – землі, праці, капіталу та підприємництва. Завдання реформування економіки в напрямку побудови ефективно ринкової системи, яка б була здатна наочно продемонструвати більшості населення свої переваги перед реальною соціалістичною економікою, не були виконані. Про це, зокрема, свідчать катастрофічні темпи падіння ВВП у 2009 р., які, за словами голови Рахункової палати України В. Симоненко, склали 13,9 % та є рекордними для Європи [1].

По-друге, до реальної, а не формальної, побудови інноваційно-інвестиційної моделі Україна має приступити після того, як наше суспільство пройшло в 70 – 80-х роках минулого сторіччя через кризу екстенсивної моделі комуністичної форми суспільного виробництва, наступної після неї глибокої системної кризи 90-х років та сучасної фінансово-економічної кризи, яка розпочалася в 2008 р. і продовжується до цього часу. Як перманентні кризові процеси, так і споживацька орієнтація суспільства на використання ресурсів, отриманих під час підйому економіки в 2000 – 2008 рр., не дозволили Україні своєчасно розпочати структурну перебудову своєї економіки, тому сьогодні суспільство, поряд із вирішенням завдань розбудови галузей постіндустріальної сфери (сфера послуг, інформаційних технологій і т. п.), вимушен займатися також наздогоняючою модернізацією традиційних галузей індустріальної економіки (добувні галузі, обробна промисловість, транспорт та ін.).

Одним із найважливіших чинників подолання сучасної соціально-економічної кризи в Україні та переходу до етапу інноваційно-інвестиційного, модернізаційного розвитку країни є ефективне використання людського капіталу взагалі та в закладах вищої освіти, зокрема. Це обумовлено особливим місцем людського капіталу в структурі факторів виробництва за умов наявного в даний час, з одного боку, кланово-олігархічного режиму використання одних, сучасних та надприбуткових факторів виробництва та, з іншого боку, неефективного, переважно екстенсивного шляху використання інших, до яких має доступ малий та середній бізнес. Якщо над основними матеріальними факторами – фінансовими та виробничими ресурсами, землею суспільство не здатне в рамках існуючого кланово-олігархічного ладу, встановити контроль над напрямками їх використання, то ситуація з людським капіталом є відмінною. Людина здатна самостійно формувати власний капітал.

Фахівці дотримуються вузького, розширеного та широкого підходу до визначення людського капіталу. Його широке визначення, яке підтримують автори, трактує людський капітал як "інтенсивний продуктивний чинник розвитку економіки, суспільства і сім'ї та який включає освічену частину



трудоу ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, середовище існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку" [2].

Викладачі та наукові співробітники вищих навчальних закладів є як частиною людського капіталу, так і фактором, який його формує. З огляду на це ціляспрямовані зусилля з розвитку саме знань, навичок та вмінь науково-педагогічних працівників вузів здатні (за рахунок мультиплікативного ефекту) суттєво вплинути на розвиток людського капіталу країни. Важливе місце при цьому належить використанню інтелектуальної власності співробітників ВНЗ.

Останніми роками цим питанням приділяється певна увага з боку держави. Так, протягом останніх кількох років МОН спільно з Державним департаментом інтелектуальної власності та Державним інститутом інтелектуальної власності провели низку заходів – семінарів, круглих столів тощо, – на яких розглядалися проблеми, пов'язані із захистом, оцінкою та управлінням інтелектуальної власності у вищих навчальних закладах. Проте, ключові питання, від яких залежить ефективне використання інтелектуальної власності у ВНЗ, залишаються невирішеними. Зазначимо основні з них.

Вітчизняна законодавча база у сфері інтелектуальної власності тільки починає формуватися, а існуючі кодекси, закони та інші правові норми потребують корекції та уточнень відповідно до загальносвітових стандартів з урахуванням національної специфіки. Деякі ж важливі аспекти в українській правовій сфері зовсім відсутні. Так, на державному рівні тільки почав розроблятися існуючий (з 2008 р.) механізм оцінки інтелектуальної власності. Наявна Методика оцінки майнових прав інтелектуальної власності не дає чіткої відповіді на те, як правильно оцінювати фундаментальні знання, якими володіють співробітники ВНЗ, та які, в підсумку, визначають конкурентні позиції закладів освіти. У даний час значна кількість курсів, які викладаються у ВНЗ, є авторськими, тобто викладання навчальної дисципліни спирається на підручник, який написав викладач; навчальну програму, яку він розробив; тести тощо. Весь цей комплекс навчально-методичних матеріалів, який безсумнівно є об'єктом інтелектуальної власності, не тільки має захищатися авторським правом, але і дістати чітку економічну оцінку, що дозволить викладачу не тільки отримувати заробітну плату, але й претендувати на певні доходи від використання власного інтелектуального капіталу.

Існують й інші недостатньо відпрацьовані моменти. Цінність інтелектуальної власності вимагає від ВНЗ розробки ефективного управління власними набутками. Однак в Україні при цьому існує чимало труднощів. По-перше це відсутність відповідних фахівців, спеціалістів, які здатні кваліфіковано здійснити оцінку інтелектуальної власності. По-друге – відсутність коштів у державних наукових та ВНЗ, які б виділялися на її проведення. По-третє, відсутність відповідної чіткої методики оцінки інтелектуальної власності науковців, які працюють у ВНЗ.

Література: 1. Рахункова палата оцінила падіння ВВП у 13,9 % // Економічна правда. – 12 лютого 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/news/4b754345d090b/>. 2. Корчагин Ю. Широкоє поняття человеческого капитала / Ю. Корчагин. – Центр исследований региональной экономики, Воронеж, 20.10.2010 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22>.

Жадан О. В.

УДК 005.336.4

ВІДПОВІДНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУЧАСНИМ ВИМОГАМ ДО ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Висвітлені головні умови подолання негативних явищ в економіці – збереження та нарощування національного людського капіталу.

Аннотация. Освещены главные условия преодоления негативных явлений в экономике – сохранение и наращивание национального человеческого капитала.

Annotation. One of the main terms of overcoming the negative phenomena in economy – maintenance and increase of national human capital – is studied.

Ключові слова: соціально-трудоу відносини, людський капітал, MOT, економічний підхід.

Зі збільшенням ролі науково-технічного прогресу в економічному зростанні виникла проблема створення якісно нової робочої сили, у той час як раніше основними були проблеми використання наявної робочої сили. Структурні зміни в економіці сучасного капіталізму і послужили тією об'єктивною основою, на якій виникла сучасна концепція людського капіталу.

© Жадан О. В., 2010



Остаточне формування теорії людського капіталу відбулося в кінці 50-х і на початку 60-х років у США. У її витоків стояли відомі американські економісти, представники так званої "чиказької школи" – лауреати Нобелівської премії Теодор Шульц і Гері Беккер, Бартон Вейсброд, Джордж Мінцер, Лі Хансен. Пізніше значний внесок у її розробку зробили Марк Блауг, С. Боулс, Йорам Бен-Порет, Річард Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уелч, Б. Чізвік та ін.

Класичним твором, який значним чином визначив напрямок досліджень у цій галузі, вважається книга Гері Беккера "Людський капітал" (перше видання – 1964 р., друге – 1975 р.).

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких областях людської діяльності, що раніше цілком відносили до сфери соціальних, демографічних, психологічних й інших досліджень. Економічний підхід був використаний при аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування родини і ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності та карної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін.

У загальному визначенні людський капітал – це сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [1].

Процеси формування і використання людського капіталу відбуваються у середовищі соціально-трудова відносин, стан та ступінь розвиненості яких впливають на якісні характеристики робочої сили. У сучасних складних умовах соціально-економічного розвитку країни цей вплив характеризується одночасно зміною сутнісного наповнення праці під впливом загальноцивілізаційних тенденцій та ускладненням стану економіки і соціальної сфери, що потребує додаткових запобіжних та захисних заходів, насамперед, з боку держави. Вплив як за першим, так і за другим напрямом значним чином зумовлений процесами глобалізації.

Зміна змісту і характеру праці виражається в таких процесах:
змінюються функції праці;
спостерігається тенденція до унікалізації праці;
відбуваються зміни у структурі кваліфікаційного комплексу;
змінюється рівень і структура напруженості праці.

Соціально-трудова відносини повинні мотивувати працівників до формування нової якості робочої сили, але в існуючих економічних умовах вони скоріше консервують недосконалість професійно-кваліфікаційної структури національного людського капіталу. У даний час проблема стоїть таким чином: збереження наявної якості робочої сили та подальше її поліпшення є необхідною умовою збереження економічної незалежності України і, зокрема, умовою активного виходу нашої держави як достойного конкурента на світовий ринок.

Жодне серйозне завдання стосовно забезпечення підйому економіки, впровадження високотехнологічних процесів та ефективних заходів відбудови економіки не може бути виконане без надійного і своєчасного забезпечення всіх сфер економіки високопрофесійними, фізично і психічно здоровими працівниками.

Не менш важливим завданням розвитку соціально-трудова відносин є забезпечення їх адекватного реагування на виклики світової фінансової кризи. Одна з головних умов подолання негативних явищ в економіці – збереження та нарощування національного людського капіталу. Виконання цього складного завдання можливе лише на основі постійного і дієвого соціального діалогу між усіма сторонами соціального діалогу – найманими працівниками, роботодавцями та державою.

Значний інтерес у цьому контексті становлять результати соціологічного дослідження, проведеного в рамках проекту Міжнародної організації праці "Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці" (квітень – травень 2004 – 2005 рр.). Найбільший вплив на сторони соціально-трудова відносин у системі соціального діалогу має держава (85 %). Вплив роботодавців та профспілок незначний – 35 та 10 % відповідно. При цьому сама держава в особі органів виконавчої влади найменше відчуває на собі вплив інших сторін діалогу. Це дає підстави зробити висновок про односторонній вплив держави на інших суб'єктів системи соціального діалогу, що істотно обмежує можливість незалежної позиції останніх [2].

Держава відреагувала на початок кризи відповідними змінами нормативно-правового забезпечення соціально-трудова сфери (прийняття законів "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення", "Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати"), однак конструктивного і, головне, постійного діалогу між соціальними партнерами не було налагоджено. Така ситуація зумовлює необхідність істотного удосконалення як формальних, так і неформальних процедур ведення соціального діалогу: колективно-договірної системи, форм участі працівників в управлінні підприємствами, процедур обміну інформацією між сторонами діалогу, засобів контролю виконання досягнутих домовленостей, механізмів забезпечення відповідальності тощо.

Література: 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – Сте-реотип вид. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с. 2. Хома А. Проблеми регулювання соціально-трудова відно-син / А. Хома // Праця і зарплата. – 2010. – № 5. – С. 4–5.

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Подано визначення поняття "розвиток підприємства", розглянуто основні проблеми, з якими зіткнеться підприємство, що нехтує соціальною складовою розвитку. Запропоновано заходи щодо зміцнення соціальної складової підприємства в умовах економічної нестабільності.

Аннотация. Дано определение понятию "развитие предприятия", рассмотрены основные проблемы, с которыми столкнется предприятие, не учитывающее социальную составляющую при развитии. Предложены мероприятия по укреплению социальной составляющей предприятия в условиях экономической нестабильности.

Annotation. The concept of business development is defined, the basic problems facing the company, that doesn't consider a social component of business development are studied. The measures for strengthening the social component of the enterprise in terms of economic instability are proposed.

Ключові слова: розвиток підприємства, соціальна складова, трудові ресурси, конфліктність, економічна нестабільність.

Кризова ситуація в національній економіці супроводжується низкою негативних процесів.

По-перше, відбувається значне скорочення виробництва на промислових підприємствах, зокрема галузі машинобудування. Так, у Кіровоградській області індекс обсягу продукції даної галузі у 2007 році становив 163,3 % до попереднього року, а у 2008 році – 90,1 % [1, с. 107].

По-друге, має місце скорочення працівників промисловості – по Кіровоградській області кількість найманих працівників промислових підприємств за рік зменшилася майже на 3,5 тис. осіб, що становить майже 7 % [1, с. 105]. При цьому дані цифри не враховують найманих працівників малих підприємств та фізичних осіб – підприємців, які є найбільш уразливими господарюючими суб'єктами в період погіршення фінансово-економічної ситуації.

З огляду на ці та інші причини збільшується кількість збанкрутілих підприємств, зокрема промисловості. Станом на 1 січня 2009 року їх частка складала 39,3 %, що більше на 5 % порівняно з минулим роком [1, с. 105].

Зрозуміло, що в таких умовах розвиток підприємства як об'єкта господарювання є неможливим, оскільки поняття "розвиток" асоціюється із зростанням, процвітаням тощо.

Найбільш загальне та всеохоплююче визначення даного терміна можна знайти в економічному словнику під редакцією А. Н. Азріліяна, де термін "розвиток" розглядається як "процес закономірних змін, переходу з одного стану в інший, більш досконалий; перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого. А також ступінь свідомості, просвітництва, культурності" [2, с. 797].

Розглядаючи поняття "розвиток підприємства" існує цілий ряд ускладнень, які пов'язані, в першу чергу, із необхідністю вивчення всіх його складових. У загальному розумінні під складовими підприємства як системи слід розуміти ресурси, які в ньому зосереджені та функціонують. Це матеріальні ресурси (обладнання, технології, матеріали тощо); фінансові ресурси; трудові ресурси; інформація.

Таким чином, можна стверджувати, що розвиток підприємства – це якісна або кількісна зміна в матеріальних, фінансових, інформаційних та трудових ресурсах, а також взаємозв'язків між ними, що відображається у покращенні соціально-економічних показників діяльності підприємства.

Дослідження розвитку підприємства в такому викладенні є надзвичайно широким та всеохоплюючим, тому доцільно зосередити увагу саме на окремій його складовій – на трудових ресурсах, тобто на соціальній складовій підприємства. Це пояснюється наступним.

Увага до розвитку з точки зору соціально-економічного підходу викликана, перш за все, соціалізацією економіки. Поступово відчувається нове ставлення до ведення бізнесу, для якого характерна активізація людського фактора. Посилення уваги до соціальної складової підприємства викликано тим, що спостерігається стійке збільшення соціальних чинників у підвищенні економічної ефективності виробництва. Згідно з такою філософією трудові ресурси будь-якої організації є найбільш невичерпним резервом досягнення найвищих підприємницьких результатів.

Виходячи із вищенаведеного, можна припустити, що соціальною складовою розвитку в умовах економічної кризи нехтувати щонайменше недоцільно. У разі недотримання даного положення в колективі зростає напруженість, конфліктність серед працівників, неефективне використання робочого часу, що, в свою чергу, негативно відображається на показниках продуктивності праці.

Незаперечним є факт, що утримання соціальної складової в належному стані є запорукою економічної стабільності підприємства, а це в умовах економічної кризи є складною вимогою, оскільки підприємство вважає недоцільним витратити кошти на різного роду соціальні програми, підтримання в належному стані об'єктів соціальної інфраструктури тощо. Тому автором пропонуються такі шляхи виходу з даної ситуації:

розробка програми стійкого розвитку підприємства в кризових умовах;
розробка механізму створення резервного фонду на випадок зупинення виробництва або інших умов, що передбачає систему відрахувань на його утримання та призначення відповідальних осіб;
упровадження заходів попередження наслідків кризових ситуацій у соціальній сфері: зменшення напруження серед працівників шляхом роз'яснень з боку керівництва, виробіток соціального оптимізму, покращення умов відпочинку на території підприємства або організація відпочинку за рахунок адміністрації тощо;
запровадження моніторингу соціальної поведінки працівників;
удосконалення засобів діагностики соціального стану колективу підприємства тощо.
Запропоновані заходи значно підвищать опір факторам негативного впливу на внутрішнє середовище підприємства, що, у свою чергу, забезпечить комфортні умови працівникам у процесі трудової діяльності.

Література: 1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2008 рік / за ред. Л. Б. Дівель. – Кіровоград, 2009. – 507 с. 2. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.

УДК 005.336.64:339.91

Гончарова В. А.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА МЕСТО ГОСУДАРСТВА В МЕЖДУНАРОДНОМ РАЗДЕЛЕНИИ ТРУДА

Аннотация. Определена взаимосвязь между развитием человеческого капитала и местом страны в международном разделении труда. Определено качество украинского человеческого капитала и место Украины в международном разделении труда.

Анотація. Визначено взаємозв'язок між розвитком людського капіталу та місцем країни у міжнародному розподілі праці. Визначено якість українського людського капіталу та місце України у міжнародному розподілі праці.

Annotation. The relationship between the development of human capital and a place in the international division of labor is defined. The quality of Ukrainian human capital and the place of Ukraine in the international division of labor is determined.

Ключевые слова: человеческий капитал, международное разделение труда, глобализация, место, качество.

Международное разделение труда, особенно в его новых формах, как компонент глобализации необратимо [1]. Странам, особенно с трансформационной экономикой, в условиях глобализации необходимо бороться за достойное место в международном разделении труда. Например, украинская экономика в ходе процесса глобализации заняла в международном разделении место, присущее низкотехнологическим экономикам мира.

"Основными критериями успеха или неуспеха государственной политики, в конечном итоге, выступают показатели воспроизводства населения" [2]. По утверждению В. Галецкого, "демографическая глобализация была первой и самой важной формой глобализации вообще... Причиной глобализации населения и глобализации вообще стал демографический фактор, а именно человеческий капитал" [3].

Следовательно, целью данного научного исследования является определение влияния формирования человеческого капитала на место государства в международном разделении труда.

"Международное разделение труда – высшая форма общественного территориального разделения труда; специализация производства отдельных стран на определенных видах продукции, которыми они обмениваются" [4]. Таким образом, для Украина, как и для других стран мира, при международном разделении труда непосредственно или косвенно определено ее специализацию, то есть на каком или каких определенных видах продукции будет специализироваться производство. Как уже отмечалось ранее, украинская экономика многие годы имела сырьевую направленность.

"Украина является первой среди стран мира по темпам сокращения населения. За 14 лет украинцев стало меньше на 5 млн, особенно беспокойство вызывает повышение смертности именно

© Гончарова В. А., 2010



трудоспособного населения" [5]. Однако именно качество, а не только количество украинского человеческого капитала определит это место. Это отмечает Э. М. Либанова: "Ныне трудовой потенциал государства определяет не общая численность трудоспособного населения, а его образовательная, профессионально-квалификационная подготовка, состояние здоровья, мобильность, способность к социальной и научно-технологической адаптации" [6, с. 31].

Сегодня качество украинского человеческого капитала желает лучшего. Наряду с сугубо демографическими факторами на качество человеческого капитала влияют и социальные. Их источником, прежде всего, является постоянное увеличение уровня дифференциации населения – "...богатство наших олигархов еще два-три года назад оценивалось в 2 – 3 млрд долл., в прошлом-позапрошлом году увеличилось до десяти и выше, а накануне кризиса у некоторых превышало и три десятка..." [7]. Социальное напряжение в обществе, как показывает мировая практика, снимается с помощью различных факторов. При этом чаще всего широко используется так называемая "шоковая терапия" [8]. Это находит подтверждение и в методологической работе В. Х. Арутюнова, В. М. Мишина и В. М. Свинцицкого: "...в условиях сложных социальных изменений для снятия социальной напряженности целесообразно использовать шоковую терапию, также и при формировании рыночных отношений" [8].

Используя данный фактор, правительство не учитывает, что социальная безопасность любого институционального уровня основывается на психическом и психологическом состоянии человека [9]. Говорить в условиях шоковой терапии о нормальном (медицинском) психическом и психологическом состоянии социума не приходится. Кроме того, психика общественного человека определяется частично непосредственно экономикой, а частично – социально-политическим строем [8].

Следовательно, формирование человеческого капитала, его качество, а также количество предопределяет место государства в международном разделении труда.

Литература: 1. Энциклопедия кругосвет [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.krugosvet.ru/articles/103/1010376/1010376a1.htm>. 2. Хомра А. У. Демографическая безопасность и демографическое развитие (на материалах Украины и других постсоветских стран) [Электронный ресурс] / А. У. Хомра // Российский демографический журнал. — 2003. — № 1. — Режим доступа : <http://www.niisp.gov.ua/publication.php?razdel=economy&doc=demograf>. 3. Галецкий В. Феномен демографической глобализации [Электронный ресурс] / В. Галецкий. — 2003. — Режим доступа : <http://www.antropotok.archipelag.ru/text/a185.htm>. 4. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://bse.scilib.com/article074977.html>. 5. Бармина А. Демографический кризис в Украине и пути его преодоления [Электронный ресурс] / А. Бармина // Аптека. — 2008. — № 10 (631). — Режим доступа к журн. : <http://www.apteka.ua/online/26727>. 6. Либанова Э. М. Концепция демографических приоритетов развития Украины в послечернобыльский период / Э. М. Либанова // Научно-практические подходы к согласованному решению социально-экономических проблем Чернобыльской катастрофы : материалы научн.-практ. конф. — К. : СОПС Украины, НАН Украины, 1995. 7. Данилишин Б. Экономика Украины: жизнь после кризиса? [Электронный ресурс] / Б. Данилишин // Зеркало недели. — 2009. — № 1 (729). — Режим доступа : <http://www.zn.ua/2009/2020/65131>. 8. Арутюнов В. Х. Методология социально-экономического познания : учебн. пособ. [Электронный ресурс] / В. Х. Арутюнов, В. М. Мишин, В. М. Свинцицкий. — К. : КНЭУ, 2005. — Режим доступа : http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=144. 9. Пастернак-Таранушенко Г. Экономическая безопасность государства. Статика процесса обеспечения [Электронный ресурс] : учебник для гос. служащих, науч. работн., асп. ВУЗов эконом. профиля / Г. Пастернак-Таранушенко ; под ред. профес. Б. Кравченка. — К. : Кондор, 2002. — Режим доступа : <http://econbez.narod.ru/1security/1books/1.htm>.

Петрова И. А.

УДК 35.086

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МИРОВОЗЗРЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ У КУРСАНТОВ ХНУВД

Аннотация. Определена роль кадровой политики при формировании качественного состава правоохранительных органов, а также роль преподавателей ХНУВД в процессе подготовки курсантов.

Анотація. Визначена роль кадрової політики при формуванні якісного складу працівників правоохоронних органів, а також роль викладачів ХНУВС при підготовці курсантів.

Annotation. The role of skilled policy in forming the high-quality composition of law enforcement authorities and the role of teachers of KHNUVS in the process of preparation of students are certified.

Ключевые слова: кадровая политика, современные учебные технологии, компетентность.

В современном мире экономический кризис охватывает все сферы деятельности общества, в том числе и кадровую политику. Кадровая политика в правоохранительных органах Украины, а

© Петрова И. А., 2010

именно в милиции, направлена на поддержку квалифицированных работников, имеющих современную подготовку и творческий подход к выполнению поставленных задач. Поэтому высшие учебные милицейские заведения Украины требуют непрерывного совершенствования учебно-воспитательного процесса, его содержания, форм организации учебной деятельности и методов обучения. В таком случае у курсантов будет сформировано современное мировоззрение, которое поможет им быстро адаптироваться к практической деятельности.

Украина находится в состоянии реформирования, что связано с глубокими преобразованиями социальных сфер. Постоянно усложняются задания, которые встают перед работниками милиции, они требуют новых методов и приемов управления, эффективного использования инженерно-технических средств. В новых условиях будущие милиционеры столкнутся с преступниками, имеющими высокий интеллектуальный уровень, и преступлениями, связанными с использованием последних достижений науки и техники. Высшая школа должна подготовить для милиции всесторонне развитых специалистов, умеющих творчески мыслить и действовать. Современный милиционер должен уметь самостоятельно решать возникающие проблемы, работать с людьми, проявляя высокую общественную сознательность.

Руководство Харьковского национального университета внутренних дел (ХНУВД) глубоко понимает, что эффективность процесса обучения в современных условиях зависит и от того, насколько преподаватель сориентирован на раскрытие потенциальных способностей курсантов и умений самостоятельно находить оптимальные решения в сложных оперативно-служебных ситуациях [1]. В таких условиях преподаватель должен стать менеджером процесса обучения, который не доминирует над курсантом, а сопровождает его обучение, способствует развитию творческого мышления и умения анализировать профессиональную проблему.

Преподаватели университета перестраивают свою работу с курсантами, ориентируясь на утверждение идеи фундаментальной общей и специальной подготовки в сочетании с разносторонним развитием личности курсанта, формированием у него стабильных навыков научно-исследовательской работы, логичности и остроты мышления, эрудиции, гражданских профессионально-этических качеств, общей культуры, готовности квалифицированно и творчески решать поставленные задачи. Все это становится возможным при условии использования в обучении [2] современных технологий. К таким в ХНУВД относят модульно-рейтинговое обучение, проблемное обучение, активное и игровое обучение. Использование активных способов обучения и воспитания повышает педагогический уровень культуры преподавателя и создает атмосферу, которая стимулирует курсанта активно и продуктивно учиться, самосовершенствоваться, воспитывает культуру чести, развивает его профессиональное мастерство.

Практика показывает, что передача курсанту учебной информации и формирование определенных навыков поведения в рамках большого количества дисциплин, которые он изучает, еще не гарантирует его профессиональную компетентность во время работы в практических подразделениях МВД. Для этого ему необходимо пройти еще и социальную адаптацию, которая требует развития социальных качеств – умения понимать и принимать коллег, обычных граждан, общаться и взаимодействовать, согласовывать мысли и интересы. Поэтому обучение курсантов должно проходить не в мистифицированном мире, а в реалиях сегодняшней жизни. Обобщение, схемы, формулы и модели хороши для научной работы, а в практической деятельности за ними курсанты далеко не всегда могут увидеть реальные предметы и явления, которые происходят в жизни.

Часто формы традиционного обучения не способствуют проявлению активности, инициативы курсанта, не вырабатывают навыки правильно ставить вопросы и находить на них ответы. Для преодоления таких барьеров необходимо, чтобы действия курсанта на занятиях были приближенными к оперативно-служебной или социальной ситуации соответствующей профессиональной деятельности. Содержание обучения проецируется не как учебный предмет, а как предмет обучения, который переходит в предмет деятельности профессиональной [3].

Использование моделирования профессиональной деятельности в процессе обучения позволяет преподавателям разворачивать содержание обучения в динамике, создавать возможности для интеграции знаний всех учебных дисциплин, необходимых для решения практических задач в будущем. Такой процесс являет собой межпредметные связи, позволяющие всем дисциплинам взаимодействовать между собой дополняя и конкретизируя друг друга. В этом случае у курсанта не возникает вопрос о целесообразности изучения той или иной дисциплины, он видит ее необходимость для своей будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, современные методы обучения позволяют сформировать у курсантов тот багаж знаний и умений, который позволит им быстро адаптироваться к своей профессиональной деятельности и стать специалистами высокого уровня, которым под силу творчески решать сложные задачи. Такой специалист будет востребован на любом рынке труда. Без глобального мышления и глобальной ответственности сегодня это невозможно.

Литература: 1. Клячко В. Використання особистісно орієнтованих технологій у навчальному процесі академії управління МВС. Контекстне навчання / В. Клячко // Миліція України. – 2008. – № 7. – С. 25–26. 2. Віткін Л. Концептуальна модель оцінювання якості підготовки випускника ВНЗ / Л. Віткін, С. Лаптев, Г. Хімичева // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2003. – № 3. – С. 68–72. 3. Нуждин В. Концептуальний проект системи управління качеством в вузе / В. Нуждин, Г. Кадамцева // Качество. Инновации. Образование. – 2002. – № 2. – С. 33–43.

КОРПОРАТИВНІ ЗНАННЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Визначено рівні формування знань – індивідуальний, корпоративний й суспільний. Зазначено, що корпоративні знання є основою формування людського капіталу підприємства.

Аннотация. Определены уровни формирования знаний – индивидуальный, корпоративный, общественный. Выявлено, что корпоративные знания являются основой формирования человеческого капитала предприятия.

Annotation. Such levels of knowledge forming as individual, corporate, public are certified. It is exposed, that corporate knowledge is the basis of enterprise human capital forming.

Ключові слова: корпоративні знання, людський капітал, креативність.

На сьогодні процес розвитку людського капіталу стає все більш актуальним. Щоб бути конкурентоспроможним підприємством у бізнес-середовищі, потрібно постійно знаходити нові сфери отримання прибутковості, створювати та вдосконалювати власний продукт виробництва, потрібні нові чи оновлені ідеї, які можуть генерувати людський капітал підприємства. Людський капітал – важлива складова інтелектуального капіталу, який є провідним капіталом суспільства й становить основу будь-якого економічного процесу на сучасному етапі розвитку.

Уперше на мікроекономічному рівні людський капітал як категорія теорії бізнесу був досліджений у роботі представника Чиказької економічної школи, нобелівського лауреата Г. Беккера, який визначив, що людський капітал складається із придбаних знань, навичок, вмінь, якими наділені людські особистості і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг [1]. Основними особливостями людського капіталу є те, що: 1) людський капітал не може бути куплений або проданий, він лише здається суспільством в "оренду"; 2) людський капітал вимагає постійного відновлення (навчання); 3) людський капітал чутливий до засобів його використання; 4) людський капітал змінює свої внутрішні характеристики у процесі свого руху; 5) спільно матеріальні й людські активи втілюють у собі потенціал виробництва нової вартості.

Основними засобами виробництва інноваційної економіки стають інтелектуальні здібності та знання особистості. З розвитком науково-технічного прогресу знання переростають в інтелектуальну власність, а потім і в інтелектуальний капітал, здобуваючи автономність відтворення й приріст.

Знання можуть бути фактором економічного зростання у різних формах, а саме: а) як втілений (упредметнений) у технологіях ресурс; б) як складова людського капіталу; в) як нове знання, що є наслідком наукових розробок, інноваційних проектів та іншої науково-дослідної діяльності; г) як нові блага (товари й послуги) [2; 3].

З визначення людського капіталу витікає, що знання можуть розглядатися на трьох рівнях – індивідуальному, корпоративному й суспільному.

Корпоративні знання виступають найважливішим фактором конкурентоспроможності будь-якої фірми, тому що вони:

дозволяють оперативно й з найменшими витратами приймати оптимальні рішення;
припускають наявність сучасної інформаційної й комунікаційної технологічної бази;
приносять своїм творцям і користувачам різного роду цінності (матеріальні й нематеріальні), є стимулами в їхній діяльності;

стають ресурсом внутрішнього середовища компанії, на який не впливають кон'юнктурні зміни в бізнес-середовищі.

Отже, корпоративні знання є універсальним і унікальним ресурсом, що здатний зберігатися при використанні, тиражуватися й редукуватися в нове знання.

Останнім часом у теорії управління все частіше звертають увагу на проблему всебічного використання творчого (креативного) потенціалу менеджерів підприємства та персоналу, які формують корпоративні знання [1; 4; 5]. Революційні зміни в технології й конкуренція змушують підприємства розробляти нетрадиційні підходи до вирішення традиційних завдань, шукати принципово нові рішення. Концепція управління креативним потенціалом підприємства базується на загальній теорії менеджменту, але акцентує увагу суб'єкта управління на проблемі використання його творчого потенціалу, творчого потенціалу всіх його співробітників при розробці й прийнятті управлінських рішень, на завданнях підвищення їхньої кваліфікації, упровадження у процес управління сучасних методів креативного мислення й прийняття рішень, створення творчої атмосфери в колективі, що стимулює розвиток процесу самореалізації й самовдосконалення співробітників.

Формування людини креативного типу припускає освоєння нею принципово нової культури мислення, суть якої полягає в розвитку людського інтелекту, розумових здібностей шляхом нетра-



діційних технологій навчання й самонавчання, зокрема, Триз-технології, шляхом практики перегляду потоку образів, сінектики, латерального та дивергентного мислення, методу фокальних об'єктів, теорії рішень нових завдань та іншими методами [6]. Вони дозволяють розвивати латентні здібності людини, вчать її, як правильно використовувати свій мозок, відкривають доступ до необмежених можливостей його підсвідомості, оптимізують роботу лівої й правої півкулі і гармонізують процес їхньої взаємодії.

Цінність знань визначається складною системою взаємозалежних факторів: сформованої в суспільстві ставленням до людських ресурсів (позитивним, нейтральним або негативним); оцінкою ролі людського капіталу в компанії (пріоритетної, адекватної або недостатньої); мотивацією особистостей.

У сучасному світі, де на перший план висувається економіка знань, проблема підвищення ефективності людського капіталу, а також формування, використання та захист корпоративних знань у господарської діяльності стає однією із найактуальніших. Саме в цьому напрямку зміщується акцент конкурентної боротьби й одержання конкурентних переваг.

Наук. керівн. Лепейко Т. І.

Література: 1. Лукашевич В. В. Эффективность инвестиции в человеческий капитал / В. В. Лукашевич // Полиграфист и Издатель. – 2002. – № 6. – С. 43–48. 2. Баранчев В. П. Управление знаниями в инновационной сфере : учебник / В. П. Баранчев. – М. : Благовест-В, 2007. – 272 с. 3. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Таккеучи ; пер. с англ. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. – 384 с. 4. Давыдов П. Развитие креативного мышления / П. Давыдов. – М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2002. – 210 с. 5. Папков С. Креативность в бизнесе / С. Папков // Креативная экономика. – 2007. – № 1. – С. 62–69. 6. Нельме М. Техники креативности / М. Нельме ; пер. с нем. М. Э. Реш. – М. : Омега-Л, 2007. – 144 с.

УДК 005.96

Бутенко Н. Ю.

СКЛАДОВІ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотация. Розглянуто існуючі протиріччя у складі та якості кадрового потенціалу підприємства. Запропоновано заходи з удосконалення існуючого кадрового потенціалу на підприємстві на основі створення організації, що самонавчається.

Аннотация. Рассмотрено существующие противоречия в составе и качестве кадрового потенциала предприятия. Предложены мероприятия по усовершенствованию существующего кадрового потенциала на предприятии на основе создания самообучающейся организации.

Annotation. Some contradictions in structure and quality of personnel potential of the enterprise are studied. The measures for improvement of the existing personnel potential on the enterprise on the basis of creating the self-trained organization are proposed.

Ключові слова: кадровий потенціал, людський капітал, управління знаннями, мотивація працівників, організаційна культура.

Однією зі складових проблеми формування людського капіталу в сучасних умовах є загострення існуючих протиріч у складі та якості кадрового потенціалу підприємств. Це виявляється щонайменше, в такому:

по-перше, у невідповідності існуючої та потрібної кадрової складової за фахом і кваліфікацією;

по-друге, у низькій внутрішній мотивації функціональної поведінки працівників організацій;

по-третє, у недостатньо гнучкій, застарілій системі управління, яка не відповідає сучасним вимогам діяльності і відповідно до цього не дає можливості вирішити проблеми, які виникають.

© Бутенко Н. Ю., 2010



Кожен з окреслених напрямків, у свою чергу, охоплює достатньо велику кількість складових, але узагальнений підхід до їх вирішення можна розглянути таким чином.

Питання якісного складу кадрового потенціалу пов'язане із невідповідністю працюючих посадам або отриманій ними освіті, або рівню їхньої кваліфікації, або їхнім реальним можливостям виконувати певні завдання. У сучасних умовах абсолютно неможливо уявити, що ця ситуація може швидко принципово змінитися, але можна передбачити певні заходи, які спрямовані на вдосконалення існуючого кадрового потенціалу. Це може бути таке:

- реальне підвищення кваліфікації працюючих;
- вдосконалення системи розподілу та виконання завдань;
- формування команд і робота в них;

удосконалення організаційної культури та формування внутрішнього середовища організації, яке сприяє навчанню та розвитку особистості працівників.

Удосконалення та підвищення якості кадрового потенціалу безпосередньо пов'язане із проблемою підвищення внутрішньої мотивації працюючих в організації. Складно уявити, що над собою буде працювати людина, яка не зацікавлена у власному професійному зростанні. Крім того, відомо, що навіть за реальних умов високоякісної роботи людина, яка не зацікавлена в її результатах, не буде працювати ефективно і напружено.

Наявність знань, вмінь, можливостей і досвіду роботи мають поєднуватися із зацікавленістю в результатах, власною зануреністю у діяльність організації, потребою у саморозвитку, відповідальністю перед організацією тощо. Отже, вдосконалення системи мотивації діяльності, розробка управлінських заходів, спрямованих на формування позитивної внутрішньої мотивації до роботи, – ось шлях до вирішення завдань як першого, так і другого напрямку.

У той же час, якщо зважувати на складність розробки та здійснення мотиваційних заходів, необхідно пам'ятати про широке коло чинників, що впливають та обумовлюють ефективність цієї діяльності. Щодо формування сприятливого організаційного фону та мотиваційного поля діяльності в організації, то, перш за все, доцільно брати до уваги індивідуальні особливості та потреби працюючих в організації.

Відомо, що на процеси діяльності, задоволеність працею, зацікавленість та зануреність людини у спільну діяльність впливають такі чинники, як: вік, стать, статус, посада, термін роботи, досвід, освіта та ін. Тобто під час розробки управлінських програм необхідно диференційовано підходити до запропонованих заходів, ураховуючи особливості сприйняття їх різними групами працівників.

Якщо розглядати систему підвищення кваліфікації, оволодіння новими знаннями та навичками, тренінгові форми підготовки персоналу, то дуже важливо знайти оптимальний підхід, який поєднував би наявні у працівників знання та вміння із потребами їхньої реальної діяльності, новою інформацією та методами роботи, а також відповідав би віковим особливостям сприйняття і засвоєння нового. Реалізація навчальних заходів та програм для дорослих обов'язково має враховувати закономірності, що визначені андрогікою.

Мотиваційна робота сьогодні безпосередньо пов'язана із застосуванням достатньо нового, але дуже перспективного підходу, а саме: формування особистої зацікавленості працівників у результатах та процесі діяльності, їхньої зануреності в організаційні справи завдяки створенню особливого клімату в організації, формування організацій, що самонавчаються.

Управління знаннями в організації передбачає вироблення цілісної концепції навчання та отримання знань в організації, яка охоплює різноманітні аспекти – від стратегічних цілей організації до конкретизації всіх напрямків навчання та використання знань в організації.

Безпосередня діяльність з управління знаннями в організації поєднує такі аспекти, як: знаходження знань, їх збереження, активізація та розповсюдження, використання знань, набуття нових знань, навчання та обмін досвідом тощо.

Усі ці напрямки діяльності безпосередньо стосуються кадрового потенціалу. Тобто мова йде не лише про необхідність навчати персонал чомусь новому (це взагалі є окремою і самостійною проблемою), а саме про активізацію діяльності працівників, формування в них бажання працювати по-новому, обмінватися досвідом та використовувати наявні можливості для покращення власної діяльності. Тому важливим завданням стає мотивування працівників до отримання та використання нових знань.

Підвищенню мотивації діяльності в умовах виходу країни з кризи також має сприяти покращення соціально-психологічного клімату в організації, розвиток організаційної культури.

Складні умови існування викликають певні зміни у пріоритетах діяльності. Тому соціально-психологічні фактори сьогодні, як ніколи раніше, можуть впливати на поведінку працівників. Отже, мова безпосередньо йде про вдосконалення системи управління в цілому, про вирішальну роль менеджера у досягненні позитивних змін в організації.

ПРІОРИТЕТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Анотация. Представлена структура службы занятости Харькова и области. Автором предложено создание единого городского центра занятости шляхом объединения 9 районов с дальнейшим описанием його переваг.

Аннотация. Представлена структура службы занятости Харькова и области. Автором предложено создание единого городского центра занятости путем объединения 9 районов с последующим описанием его преимуществ.

Annotation. The structure of employment service of Kharkov and its region is presented. The author's own idea to create the integrated city employment service by merging of 9 districts with further description of its advantages is offered.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, служба зайнятості, центр зайнятості, державна політика у сфері зайнятості, соціальне партнерство.

В умовах ускладнення ситуації на ринку праці особливого значення набувають питання підвищення ефективності роботи Державної служби зайнятості, найбільш важливим елементом якої є базові центри зайнятості населення. Ці підрозділи безпосередньо здійснюють реалізацію державної політики зайнятості населення на регіональному рівні. Вони знаходяться під постійним впливом змін на поточному ринку праці, тому потребують постійного організаційного удосконалення з метою адекватного реагування на виклики зовнішнього середовища.

Регіональні служби зайнятості залежно від ієрархічного рівня управління, кількості населення, рівня соціально-економічного розвитку, складу і спеціалізації господарства мають свою структуру служби зайнятості та організаційну структуру управління обласного центру зайнятості.

Так, наприклад, реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та регулювання ринку праці в Харківській області забезпечується обласною службою зайнятості та Харківським обласним центром зайнятості.

Харківська обласна служба зайнятості у своїй структурі має 29 міських, районних і міськрайонних центрів, з яких 2 міських, 22 районних та 5 міськрайонних, штатна чисельність працівників – 784 особи [1].

У Харкові функціонувало 9 районних центрів зайнятості (за кількістю адміністративних одиниць у місті).

Усі вони знаходились у пристосованих орендованих приміщеннях, які не відповідали сучасним вимогам надання послуг, а також діючим санітарним та протипожежним нормам, вимагали постійних коштів на капітальний ремонт.

Виходячи із економічної доцільності, необхідності інноваційного підходу до розвитку служби зайнятості та успішного виконання покладених на неї функцій, автором було запропоновано створення єдиного міського центру зайнятості у м. Харкові шляхом злиття 9 районних центрів зайнятості м. Харкова.

У 2008 р. було завершено будівництво і введено в експлуатацію сучасну п'ятиповерхову будівлю, де розміщено єдиний міський центр зайнятості м. Харкова із загальною чисельністю працюючих – 15 осіб, в якому створені сучасні умови для державного регулювання ринку праці і зайнятості населення в мегаполісі.

Щодня послугами міського центру зайнятості користуються понад 900 незайнятих громадян, 700 роботодавців, 200 зайнятих осіб у пошуках іншої роботи, 90 учнів та студентів [2].

Створення єдиного міського центру зайнятості дало змогу:

упроводити єдину технологію обслуговування незайнятого населення;

упроводити єдину інформаційно-аналітичну систему "Служба зайнятості України";

зменшити витрати на оренду приміщень і їх капітальний ремонт;

оптимізувати чисельність працюючих у міському центрі зайнятості;

забезпечити більш високий рівень і якість послуг.

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та регулювання ринку праці забезпечується Харківською обласною службою зайнятості у взаємодії з органами виконавчої влади, за участю об'єднань організацій роботодавців і професійних спілок за допомогою правових, організаційних та економічних механізмів. Для цього підписана та виконується Регіональна угода між Харківською обласною державною адміністрацією, Харківськими обласними організаціями роботодавців і профспілковими об'єднаннями Харківської області на 2009 – 2010 рр.



Для сприяння вирішенню питань зайнятості окремих категорій громадян укладено 25 спільних угод, у тому числі з: Головним управлінням праці та соціального розвитку, Харківським обласним фондом соціального захисту інвалідів, Регіональною комісією з питань діяльності підприємств та громадських організацій інвалідів у Харківській області, Всеукраїнською організацією "Фонд підтримки непрацездатних інвалідів", Учбово-виробничим підприємством, Управлінням у справах сім'ї та молоді Харківською облдержадміністрацією, Головним управлінням освіти та науки Харківської облдержадміністрації, Службою у справах неповнолітніх тощо.

Це дало змогу посилити соціальне партнерство для поліпшення стану на ринку праці, підвищити рівень зайнятості, скоротити безробіття в регіоні.

Подальше підвищення ефективності роботи Державної служби зайнятості можливе, перш за все, на основі відображення в законодавчих актах і нормативних документах питань державного регулювання економічних передумов, які б сприяли розробці і реалізації державної економічної політики (інвестиційної, фінансово-кредитної, податкової, зовнішньоекономічної, бюджетної, розвитку національного виробництва тощо), в тісній взаємодії з політикою зайнятості з формування умов та можливостей забезпечення високої якості життя.

Література: 1. Порівняльні дані по основних напрямках діяльності Харківської обласної служби зайнятості за січень – грудень 2008 р. [Електронний ресурс] / Харк. обл. центр зайнятості. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/kha/category?cat_id=1203155. 2. Моніторинг ринку праці та соціального захисту незайнятого населення Харківської області у 2008 році : [аналітико-статистичний зб.] / Харк. обл. центр зайнятості. – Харків, 2009. – 197 с.

Калина А. В.

УДК 330.34:005.336.4

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Визначено поняття людського капіталу та основні форми інвестицій у людину. Розглянуто необхідність змін у соціальній політиці, яка виступає в сучасній ринковій економіці потужним чинником економічного розвитку та впливу на формування людського капіталу.

Аннотация. Определено понятие человеческого капитала и основные формы инвестиций в человека. Рассмотрена необходимость изменений в социальной политике, которая выступает в современной рыночной экономике мощным фактором экономического развития и влияния на формирование человеческого капитала.

Annotation. The concept of human capital and the basic forms of "investments in a man" are certified. The necessity of changes in social policy, which becomes the powerful factor of economic development in a modern market economy and influences on forming of human capital, is considered.

Ключові слова: людський капітал, інвестицій у людину, економічна криза, соціальна політика, трансформація економіки.

Поява теорії людського капіталу відобразила роль нематеріального нагромадження в розвитку людства, яка зросла в останні роки. Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання добробуту людей.

До основних форм "інвестицій у людину" звичайно відносять: освіту, виховання, охорону здоров'я, а також весь комплекс витрат, пов'язаних з підготовкою людини до виробництва (включаючи пошук необхідної інформації, міграцію в пошуках зайнятості і т. д.). Подібно фізичному капіталу, його формування вимагає як від самої людини, так і від суспільства в цілому значних витрат, які були б неможливі, якби не забезпечували розвиток економіки, а його власнику одержання більш високого доходу. Таким чином, з одного боку людський капітал можна розглядати як запас, що може накопичуватися і бути джерелом більш високого доходу в майбутньому, а з іншого, як головний рушій ВВП і національного багатства країни.

Людський капітал – продуктивні знання. Від того, як вони формуються, значною мірою залежить розвиток економіки знань, оскільки сучасний етап трансформації світової економіки здійснюється під пріоритетом потенціалу інтелектуального капіталу [1].

© Калина А. В., 2010



Формування продуктивних знань, вмінь та професійних навичок відіграє значну роль у процесі інтернаціоналізації і глобальної економічної інтеграції.

Сучасний етап трансформації світової економіки в умовах економічної кризи здійснюється під пріоритетом потенціалу інтелектуального капіталу. Серед показників оцінки конкурентоспроможності різних країн світового господарства якість сформованого людського капіталу випереджає такі показники, як якість продукції, якість технології, ринкову орієнтацію і конкуренцію.

Знання й навички, які формують людський капітал, в умовах трансформації економічної і соціальної сфер стають домінуючим фактором досягнення економічного успіху як для окремих осіб і підприємств, так і для країни в цілому. Кардинальні зміни, імперативи інформаційного суспільства, стрімкий розвиток економіки знань, комунікаційних й інформаційних технологій, глобалізації економічної активності на тлі тенденцій до більшої індивідуальної відповідальності змінили вимоги до формування людського капіталу.

Розвиток ринкових відносин має відбуватись з урахуванням реальних умов, які, починаючи з вересня 2008 року стали погіршуватись під впливом економічної кризи. Ефект впливу кризи на розвиток економіки країни почав набувати відчутного прояву у 2009 році. Саме в цей час проявилась низка значних структурних вад вітчизняного ринку праці та системи соціального захисту. Наслідком кризових проявів стали десинхронізація кризи в Україні із світовою та втягнення України в тривалий період економічної стагнації.

Вийти з такого стану важко, але можливо шляхом вивіреної державної економічної політики, акцентуючи увагу на соціальних складових і, в першу чергу, на соціальній політиці, основна мета якої полягає в об'єднанні суспільства навколо ідеї прогресу у спосіб створення відповідних соціальних зв'язків [2].

Оскільки соціальна політика не є відокремленим напрямом державної політики, соціальна стабільність та поліпшення соціально-демографічних показників критично важливі для поступу економічних трансформацій, результативності економічних реформ, реалізації політики економічного зростання. Будучи за своєю природою досить віддаленою від власне економічної сфери, соціальна політика виступає в сучасній ринковій економіці як потужний чинник економічного розвитку та впливу на формування людського капіталу.

Саме від ступеня ефективності соціальної політики не в останню чергу залежить ефективність формування і використання людського капіталу, бо вона є важливою складовою конкурентної політики.

Наслідком відсталості системи освіти та професійної підготовки стає нестача кваліфікованої робочої сили та брак фахівців, що, у свою чергу, не створює можливості для підвищення продуктивності праці. Низька продуктивність праці та уповільнені темпи її зростання свідчать про відсталість економіки, яка не може виділити необхідні кошти для кардинальних змін. За таких умов ВНЗ вимушені висувати підвищені вимоги, тому що вони не мають права на основі застарілих знань формувати людський капітал.

Таким чином, формування людського капіталу фокусує процеси, які мають місце в суспільстві, і від того, як в умовах кризи буде сформульована концепція пріоритетного розвитку економіки країни з урахуванням напрямків формування людського капіталу та людського розвитку в Україні, буде залежати процес трансформації економіки країни.

Література: 1. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала : учебное пособие / А. В. Корицкий. – Новосибирск : СибУПК, 2007. – 112 с. 2. Гальчинський А. Вилікувати економіку можна тільки на ліберальних засадах / А. Гальчинський // Дзеркало тижня. – 20 лютого 2010 р. – № 6 – 7. – С. 4.

УДК [314.18:331.5] (477)

Смаглюк А. А.

ВПЛИВ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Анотація. Представлен анализ слова «потенциал» с точки зрения демографии. Отображена демографическая ситуация в Украине и приведены последствия от бездействия в этой сфере социальной политике.

Анотація. Представлено аналіз слова «потенціал» в позиції демографії. Відображено демографічну ситуацію в Україні та наведено наслідки бездіяльності в цій сфері соціальної політики.

© Смаглюк А. А., 2010



Annotation. The analysis of the word "potential" from the point of view of demography is presented. Demographic situation in Ukraine is shown and the consequences from inaction in this sphere of the social policy are resulted.

Ключові слова: трудовий потенціал, демографічна ситуація, населення, соціально-демографічна проблема, потенціал.

Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення — природної основи трудового потенціалу. Йдеться про демографічний вимір, зокрема чисельність і статевовіковий склад населення, які є основою визначення перспективних доходів і видатків держави.

Проблемі поліпшення демографічної ситуації в Україні та її впливу на соціально-економічний розвиток країни присвячено наукові праці таких відомих вітчизняних вчених: В. Стешенко, Е. М. Лібанової, С. Цапок, Г. Дмитренко, М. Долішнього та ін.

Метою даної статті є дослідження важелів державного регулювання розвитком демографічних процесів в аспекті формування трудового потенціалу країни.

Реалізація мети зумовила постановку та вирішення таких завдань: з'ясувати сутність соціально-економічної категорії "трудовий потенціал", провести аналіз демографічної ситуації в Україні, визначити основні важелі державного регулювання формування трудового потенціалу в країні.

У сучасній економічній науці проведені теоретичні дослідження показали, що не існує єдиного теоретичного підходу до трактування категорії трудовий потенціал. Оскільки головним смисловим словом є "потенціал", тобто можливість реалізації чого-небудь, то трудовий потенціал виражає, з одного боку, певні можливості трудових ресурсів або окремого працівника, які можуть бути використані в суспільно корисній діяльності, а з іншого – характеристику якостей трудових ресурсів або окремого працівника, що відображають рівень розвитку їх здібностей, придатності й підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці [1].

Демографічними факторами формування трудових ресурсів є інтенсивність відтворення населення, що залежить від рівня народжуваності, міграційних процесів, рівня смертності. Чим вищі рівні цих факторів, тим швидше зростають трудові ресурси.

В Україні з 1991 року наявне населення зменшилося майже на 5,6 млн чол. На 1 грудня 2009 р., за даними Державного комітету статистики, в Україні проживало 45,9 млн осіб. Упродовж січня – липня 2009 р. чисельність населення зменшилася на 121,4 тис. осіб, що у розрахунку на 1000 жителів склало 4,5 особи. Зменшення відбулося виключно за рахунок природного скорочення – 129,7 тис. осіб, водночас зафіксовано міграційний приріст населення – 8,3 тис. осіб. Динаміка за 9 років з 2001 року констатує зменшення чисельності населення на 3,1 млн осіб.

Проаналізувавши найпопулярніші серед науковців прогнози і міркування щодо демографічної ситуації в Україні в найближчому майбутньому, варто зауважити, що вичерпність потенціалу демографічного зростання України визначає неможливість найближчим часом не лише розширеного, а й простого відтворення населення. Навіть за умови збільшення народжуваності до найвищого в сучасній Європі рівня (2 дитини на жінку) і зменшення смертності до найнижчого у світі рівня (середня очікувана тривалість життя – 80 років) протягом найближчого десятиліття чисельність населення України неухильно скорочуватиметься. На основі офіційної інформації, взятої з послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2002 р.", за оптимістичним варіантом прогнозу, до 2026 р. загальна чисельність населення України скоротиться до 43,3, а за песимістичним – до 40,4 млн осіб. Загальні параметри демографічного руху змінюватимуться відповідно до зміни кількості народжених, померлих і загальної чисельності населення [2].

Гострою соціально-демографічною проблемою є не стільки зменшення чисельності населення, скільки трансформація його вікової структури, зокрема зростання питомої ваги осіб старших вікових груп.

За розрахунками питома вага осіб у віці 65 і старше в загальній чисельності постійного населення України збільшилася із 13,9 % у 2000 р. до 16,3 % у 2009 р. Згідно зі шкалою демографічного старіння ООН, населення України відноситься до країн зі старим населенням.

Задля збереження трудових ресурсів у країні на даний момент створена низка законодавчих та нормативних документів, одними з яких є Постанова Кабінету Міністрів від 24.06.2006 р. № 879 "Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року" та Рішення Ради безпеки та оборони України "Про стан соціально-демографічної ситуації, охорони здоров'я і ринку праці в Україні" № 1124/2009 від 29.12.2009 р.

Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать, що на сучасному етапі відбуваються істотні зміни у демографічній структурі населення, що викликало у свою чергу істотне погіршення кількісного та якісного стану трудового потенціалу країни.

Скорочення чисельності населення, високий рівень смертності й низький рівень народжуваності свідчить, що демографічна ситуація потребує значної уваги з боку держави. Українцям необхідним стає реагування та впровадження відповідних заходів, спрямованих якщо не на підвищення кількісних параметрів трудового потенціалу, то хоча б на збереження існуючого стану. Досягти позитивних зрушень показників демографічного розвитку можливо лише за умови, що буде розроблена концепція проведення послідовної державної демографічної політики, а не прийняття окремих і не завжди дієвих постанов. До основних важелів регулювання трудового потенціалу можна віднести:

збільшення доходів та рівня життя; збільшення народжуваності; збільшення тривалості життя за рахунок забезпечення профілактики, діагностики та лікування захворювань населення, зменшення алкоголізму, наркоманії; повернення співвітчизників, які працюють за кордоном, тощо.

Наук. керівн. Статівка Н. В.

Література: 1. Ушенко Н. В. Демографічні передумови формування людського капіталу в Україні / Н. В. Ушенко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 3 (69). – С. 168–174. 2. Послання Президента України до Верховної Ради України "Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2002 році" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

УДК 330.59

Колосар С. С.

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНЯ ТА ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Анотація. Розглядаються основні соціальні проблеми розвитку суспільства. Визначені напрямки державної політики забезпечення належного рівня та якості життя населення в умовах подолання наслідків економічної кризи.

Аннотация. Рассматриваются основные социальные проблемы развития общества. Определены направления государственной политики обеспечения надлежащего уровня и качества жизни населения в условиях преодоления последствий экономического кризиса.

Annotation. The basic social problems of social development are considered. Also, directions of a state policy of maintenance appropriate level and quality population's life in the conditions of overcoming consequences of economic crisis are certainied.

Ключові слова: державна політика, безробіття, бідність, рівень життя, соціальний захист.

В умовах розвитку ринкової економіки з приватною власністю розвитку конкуренції й підприємництва гостро постає проблема соціального захисту населення, особливо при розшаруванні суспільства за матеріальним і соціальним статусами. Перед державою постає проблема забезпечення і підтримки малозабезпечених прошарків населення.

Економічний розвиток будь-якої країни світу, включаючи Україну, визначається досягнутим рівнем і якістю життя населення. У концепції "Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй" зазначається, що будь-яка держава світу у процесі свого економічного розвитку повинна в першу чергу створювати сприятливі умови для того, щоб життя людей було довгим, здоровим і наповненим творчістю.

Різні аспекти рівня та якості життя населення досліджувалися вітчизняними і закордонними вченими: О. І. Амошею, Д. П. Богинею, П. Т. Бубенко, М. І. Долішнім, В. В. Онікієнком, С. І. Дорогунцовим, В. С. Пономаренком.

В основі державної політики подолання бідності та підняття рівня життя населення має бути визнання того, що цієї мети не можна досягти виключно шляхом підтримки знедолених. Необхідні комплексні підходи, орієнтовані як на бідні, так і на відносно забезпечені верстви суспільства [1]. Зусилля держави щодо підвищення рівня життя всіх верств населення незалежно від їх матеріального положення мають спиратися на забезпечення сталого економічного зростання, всебічний розвиток і максимально повне використання трудового потенціалу країни, поліпшення ситуації на ринку праці. Однак саме по собі економічне зростання ніде і ніколи не вирішувало соціальних проблем. Цілком імовірно (особливо в Україні) здається ситуація, за якої плодами економічного зростання скористається дуже обмежене коло. Цей прошарок буде прискореними темпами накопичувати в своїх руках багатство, а бідні так і лишатимуться бідними. Необхідно подолати вкрай негативну тенденцію соціальної поляризації суспільства, забезпечити зниження економічної нерівності шляхом упровадження гнучкої податкової політики, раціональних соціальних трансфертів, стимулювання малого та середнього бізнесу, захисту прав дрібних акціонерів, легалізації тіньової діяльності і незареєстрованих доходів. Економічне зростання створює необхідне підґрунтя для зниження безробіття та підвищення доходів від трудової діяльності. Поряд з реформуванням системи оплати праці

© Колосар С. С., 2010



необхідно забезпечити зниження економічної нерівності шляхом упровадження гнучкої податкової політики, стимулювання малого та середнього бізнесу, захисту прав дрібних акціонерів. Наслідком стане не тільки зростання рівня життя основної маси населення, а і зниження масштабів, рівня та глибини бідності.

Потребує істотного посилення увага до осіб з обмеженими фізичними можливостями, яким необхідно створити максимально сприятливі умови для адаптації до суспільного життя, професійної реабілітації та зайнятості, запобігання соціальній ізоляції [2].

Першим кроком до розробки державної стратегії підвищення рівня життя та подолання бідності в Україні стало Послання Президента України до Верховної Ради України в 2001 році, де вперше на державному рівні було проаналізовано наявні проблеми і окреслено основні напрями дій. У розвиток ідей послання Кабінетом Міністрів було розроблено Стратегію подолання бідності, яку затвердив своїм Указом Президент України. Стратегія визначила систему пріоритетів на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу.

Сьогодні необхідна координація різнопланових зусиль щодо подолання бідності, їх концентрація в рамках практичної реалізації Стратегії. Досить швидко адресними діями можна викоринити абсолютну бідність у найгостріших її проявах. Пом'якшення відносно бідності, пов'язаної, насамперед, з економічною нерівністю населення, вимагає більше часу і зусиль передусім активного характеру. Що ж стосується суб'єктивної бідності, то для запобігання соціальних конфліктів, до яких вона може призвести, необхідні час, довіра до влади на всіх рівнях і узгоджені дії чи не всіх соціальних інститутів суспільства [3].

Основними діями держави на шляху забезпечення рівня та якості життя населення мають стати:

- 1) встановлення допустимих параметрів життя (розміру прожиткового мінімуму, мінімальної пенсії, соціальної допомоги);
- 2) захист населення від зростання цін і товарного дефіциту для гарантованого забезпечення прожиткового мінімуму громадянам;
- 3) вирішення проблеми безробіття і забезпечення ефективної зайнятості, перепідготовка кадрів;
- 4) пенсійне забезпечення (людей похилого віку, інвалідів, сімей, що втратили годувальника);
- 5) утримання дитячих будинків, інтернатів, будинків для людей похилого віку тощо;
- 6) соціальні трансферти (допомога з безробіття, одноразові чи щомісячні виплати на дітей, з материнства, з хвороби, житлові субсидії тощо);
- 7) надання необхідної медичної допомоги тощо.

Наук. керівн. Жадан О. В.

Література: 1. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки / Л. І. Дідківська, Л. С. Головка. – К. : Знання, 2004. – 213 с. 2. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / М. Б. Махсма. – К. : Вид. Європ. ун-ту, 2003. – 188 с. 3. Проніна І. І. Аналіз рівня життя населення України / І. І. Проніна // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць. – Тернопіль : Економічна думка. – 2003. – Вип. 2. – С. 303–307.

Радушко Ю. П.

УДК 351:659.117

ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ В ПЕРІОД КРИЗИ

Анотация. Розглядаються особливості і значущість соціальної реклами як суспільного явища, а також виділені основні аспекти її державного регулювання в період кризи.

Аннотация. Рассматриваются особенности и значимость социальной рекламы как общественного явления, а также выделены основные аспекты ее государственного регулирования в период кризиса.

Annotation. The features and meaningfulness of the social advertising are examined as the public phenomenon, and also the basic aspects of its government control are selected in the period of crisis.

Ключові слова: соціальна реклама, PR-значимість, координуючий центр державної соціальної реклами, ринок соціального креативу.

У даний час в Україні багато уваги приділяється питанням місця і ролі соціальної реклами в житті суспільства. Необхідність вирішення соціальних проблем у країні особливо в період кризи підвищує значущість даного виду реклами і ставить завдання її подальшого розвитку.

© Радушко Ю. П., 2010

У сучасному тлумаченні найчастіше під поняттям "реклама" мається на увазі реклама комерційна. Проте разом з комерційною рекламою в Україні з'явився абсолютно новий для нашої країни вигляд реклами – соціальна реклама. Мається на увазі соціальна реклама в тій формі, в якій вона упродовж сторіччя існувала в розвинених країнах. Таким чином, соціальна реклама 90-х рр. XX ст. розпочинає історичну віху розвитку сучасної соціальної реклами в Україні.

Соціальна реклама – це інформація державних органів з питань здорового способу життя, охорони здоров'я, охорони природи, збереження енергоресурсів, профілактики правопорушень, соціального захисту і безпеки населення, що не має комерційного характеру (ст. 11 Закону України "Про рекламу") [1].

Питаннями соціальної реклами займалися ряд вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як: Д. Бернет, У. Уеллс, Ф. Котлер, С. Ісаєв, Т. Астахова, У. Аренс, К. Бове.

На сьогодні в Україні домінує формальний підхід до соціальної реклами. У той же час в усьому світі соціальна реклама є PR-обличчям держави, показником її престижу. Таким чином, якщо Україна хоче стати в один ряд з розвиненими державами світу – вона повинна збільшити кількість і поліпшити якісні характеристики соціальної реклами, підвищити її ефективність.

PR-значимість соціальної реклами для влади держави – актуальна, адже Громадяни хочуть відчувати себе захищеними, бачити, що про них турбуються.

Соціальна реклама – це спосіб мобілізації і координації добровільної активності членів суспільства з метою вирішення актуальних, загальнозначущих соціальних проблем, які неможливо задовільно розв'язувати за допомогою стандартного набору державних адміністративно-правових засобів.

Метою статті є вивчення питання державного регулювання соціальної реклами в період кризи. Тому при розгляді теми регулювання соціальної реклами потрібно виходити із змістової постановки питання: що може і повинна зробити держава для того, щоб мобілізувати цивільне суспільство на вирішення тих проблем, які держава самостійно ефективно вирішити не здатна.

Соціальна реклама має звертати на себе увагу людей і мати зворотний зв'язок. З цієї постановки відразу можна вивести основні функції держави у справі регулювання інституту соціальної реклами. Саме держава, стикаючись з межами адміністративно-правових можливостей впливу на стан справ у тій або іншій сфері суспільного життя, найчастіше виступає ініціатором діалогу з суспільством – тобто формує соціально-рекламне замовлення. Держава зацікавлена в моніторингу подібних проблемних питань. Вона коректує соціальну політику так, щоб максимально включати в неї суспільну ініціативу.

В Україні існує цілий ряд проблем, пов'язаних з контролем за ефективністю державної соціальної реклами по всьому ланцюгу "замовлення – виготовлення – розміщення – зворотний зв'язок". Соціальній рекламі необхідний ефективний менеджмент. Основними проблемами соціальної реклами в Україні є:

1. Відсутність єдиного центру управління. Замовлення від різних відомств на державну соціальну рекламу формуються несистематично, часто спонтанно. Прорахунок виправданості замовлення, вивчення громадської думки не проводиться. Відсутність єдиного суб'єкта відповідальності за державну соціальну рекламу робить соціально-рекламне звернення не тільки анонімним, але нерідко і безадресним. Центру моніторингу і прогнозу готовності суспільства сприймати ту або іншу інформацію взагалі не існує. У соціальній рекламі важливо не розпилювати ресурси, а фокусувати зусилля на декількох найбільш важливих напрямках, проводячи зосереджені масові кампанії.

2. Недостатнє фінансування.

3. Непрофесіоналізм у створенні/розподілі реклами. Замовлення на виробництво-трансляцію державної соціальної реклами розподіляються між крупними комерційними рекламними агентствами, без урахування специфіки соціальної реклами.

4. Відсутній контроль за результатом тієї або іншої соціально-рекламної компанії, а це означає, що відсутня і відповідальність за ефективністю витрачання бюджетних коштів.

Необхідний єдиний координуючий центр державної соціальної реклами при уряді, який став би суб'єктом відповідальності за всю соціальну рекламу, що розміщується на державних каналах, і виконував би весь обсяг функцій, необхідних для повноцінного функціонування інституту соціальної реклами.

Один з виходів полягає в тому, щоб створити ринок соціального креативу і забезпечити на ньому достатній рівень вертикальної мобільності, а також розширити максимальне число учасників творчого процесу.

Та все ж, незважаючи на небагаторічну історію свого існування, соціальна реклама в Україні вже упевнено займає позицію одного з найважливіших соціальних явищ, але має суттєві недоліки.

Тому важливо, щоб, не зважаючи на ці складнощі, соціальна реклама змогла виконувати своє дійсне призначення – привертати увагу до соціальних проблем.

Таким чином, проведене дослідження показало, що держава недостатньо уваги приділяє питанню розвитку соціальної реклами в Україні. Розглянуті основні проблеми держав



ного регулювання соціальної реклами в Україні, які полягають у відсутності єдиного центру управління, контролю за результатом та недостатньому фінансуванні. У разі вирішення цих проблем соціальна реклама стане дієвим інструментом подолання кризових явищ у країні.

Література: 1. Закон України "Про рекламу" від 18 листопада 1997 р. № 642/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : rada.gov.ua. 2. Билибина С. Социальная реклама и бизнес / С. Билибина [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.socreklama.ru/sr_article.php?arti_id=67. 3. Котлер Ф. Маркетинг, менеджмент / Ф. Котлер. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 869 с. : ил. (Серия "Теория и практика менеджмента").

Збрицька Т. П.

УДК 330.322:332.13

Гурський О. В.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ

Анотація. Присвячено дослідженню вартості, процесів формування та використання людського капіталу, його впливу на економічний розвиток регіону, зв'язок між вартістю людського капіталу та інвестиційною привабливістю відповідної території.

Аннотация. Посвящено исследованию стоимости, процессов формирования и использования человеческого капитала, его влиянию на экономическое развитие региона, связи между стоимостью человеческого капитала и инвестиционной привлекательностью соответствующей территории.

Annotation. The article is devoted to the research of cost, processes of forming and use of human capital, its influence on economic development of region, connection between the cost of human capital and investment attractiveness of the proper territory.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, інвестиційна привабливість, регіон, оцінка, заходи.

Сучасний світ характеризується все більшим значенням людського капіталу для розвитку та зростання економік. Тому дослідження вартості, процесів формування та використання людського капіталу, а також його впливу на економічний розвиток є актуальними. Особливо це стосується теперішнього етапу, коли в умовах економічної кризи виникає нагальна потреба у визначенні пріоритетів держави та суспільства щодо напрямків подальшого розвитку.

Людський капітал формується завдяки інвестиціям у виховання, освіту, професійне навчання, збереження та покращення здоров'я, культурний та духовний розвиток. Оскільки людський капітал є фактором, який впливає на все економічне життя суспільства, існує зв'язок між вартістю людського капіталу та інвестиційною привабливістю відповідної території. Такий зв'язок простежений на макроекономічному рівні. Проте у вітчизняній літературі не знайдено робіт, присвячених дослідженню такого зв'язку на мезоекономічному та регіональному рівнях.

Складові частини "людського капіталу" економісти виділяють за видами витрат, інвестицій або вартісна оцінка величини накопиченого людського капіталу. Загальним недоліком всіх показників, які використовуються, є те, що вони відображають лише частину навичок і здібностей індивідів, які можна віднести до людського капіталу. Це такі якості, як: комунікаційні навички і здібності (включаючи знання

$$ЛК = Кз + Ко + Кк,$$

де ЛК – людський капітал;
Кз – капітал здоров'я;
Ко – капітал освіти;
Кк – капітал культури.

На відміну від інших форм капіталу, людський капітал втілений безпосередньо в індивідах і не може бути відокремлений від них. Нематеріальна форма людського капіталу ускладнює його вимірювання, тому в економічних дослідженнях застосовується ряд непрямих показників (прокси-змінні), або вартісна оцінка величини накопиченого людського капіталу. Загальним недоліком всіх показників, які використовуються, є те, що вони відображають лише частину навичок і здібностей індивідів, які можна віднести до людського капіталу. Це такі якості, як: комунікаційні навички і здібності (включаючи знання

іноземних мов); здібності до логічного мислення; особисті якості індивіда (мотивація, здібність до навчання тощо); соціальні якості індивіда (здатність працювати в команді, здібність до співробітництва і кооперації, лідерство); рівень здоров'я; рівень освіти; інші особові навички та якості (здібність до засвоєння і використання інформації, неявні знання, фізичні якості тощо) [2].

Для вивчення впливу людського капіталу на інвестиційну привабливість регіону, у першу чергу, необхідно оцінити розмір людського капіталу в розрізі регіонів. На жаль, у літературі авторам цієї роботи не зустрілись розрахунки цих показників у розрізі регіонів. Найчастіше наукові роботи присвячуються або макроекономічним показникам (людський капітал різних країн), або мікроекономічним показникам (людський капітал окремої фірми). На мезоекономічному рівні такі роботи практично не проводились.

Найважливішим для розробки показників розвитку людського капіталу є зв'язок з ефективністю функціонування економічної системи (країни, регіону, фірми). В. Суханов пропонує розглядати людський потенціал як складову інвестиційного іміджу регіону у двох аспектах: по-перше, як ланку в системі іміджеутворюючих факторів регіону, поряд з економічними, політичними, природно-географічними характеристиками, по-друге, як самостійний об'єкт іміджу регіону, у тому випадку, коли у сприйнятті цільових груп повстає оцінка людських ресурсів регіону з точки зору наукової, професійної, духовно-етичної підготовленості населення до реалізації стратегічних планів розвитку території [3].

Інвестиційна привабливість території визначається не тільки факторами інвестиційної привабливості регіону, але й регіональною інвестиційною політикою. На практиці вона становить дії державних і місцевих органів влади та управління щодо розвитку інвестиційного процесу в регіоні, пов'язані з удосконаленням нормативно-правової бази, наданням преференцій для найбільш ефективних та значущих для регіону інвестиційних проектів, розвитком інфраструктури з обслуговування суб'єктів інвестиційної діяльності, гарантуванням безпеки діяльності підприємницьких структур.

Незважаючи на важливість людського капіталу, накопиченого населенням регіонів, для ефективного функціонування регіональних економік, на сьогоднішній день в Україні відсутня система обліку людського капіталу. Це приводить до відсутності планомірного аналізу розмірів та структури людського капіталу і розробки заходів щодо його розвитку. На даний час робляться тільки окремі спроби оцінити людський капітал регіонів чи його окремих складових. У той же час, система планового статистичного спостереження дозволяє проводити хоча б орієнтовну оцінку людського капіталу регіонів, оскільки статистичні органи збирають багато даних, необхідних для такої оцінки.

Так, оцінка людського капіталу за середньої тривалості освіти серед зайнятого населення може проводитись на основі даних перепису населення чи вибіркового обстежень домогосподарств. Ці статистичні обстеження проводяться в Україні регулярно, тому не складно розраховувати показники людського капіталу. Для уточненої оцінки середньої тривалості освіти серед зайнятого населення запропоновані різні методики, які використовуються, зокрема, для розрахунку цього показника у Російській Федерації.

У сфері формування людського капіталу на регіональному рівні необхідні розробки регіональної програми розвитку освіти, зокрема, професійно-технічної, з метою популяризації робітничих професій, створення умов для підвищення кваліфікації робітників, підвищення доступності освіти осіб, які вже працюють в економіці регіону.

Література: 1. Киселева А. С. Динамика здоровья населения в зависимости от доходов / А. С. Киселева // Экономика здравоохранения. – 2005. – № 1. – С. 24–28. 2. Штерцер Т. А. Эмпирический анализ факторов инновационной активности в субъектах РФ / Т. А. Штерцер // Вестник НГУ. – 2005. – Т. 5. – Вып. 2. – С. 40–58. 3. Суханов В. И. Человеческий потенциал в имидже региона / В. И. Суханов // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2008. – № 1(9). – С. 198–203.

УДК 314.18(477.74)

Плотнікова М. С.

ПРОБЛЕМИ ПРИРОДНОГО ПРИРОСТУ НАСЕЛЕННЯ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Анотація. Розглянуто особливості і проблеми демографічної ситуації в Одеській області, відмінність особливостей міської і сільського приросту населення, а також заходи щодо поліпшення демографічної ситуації в регіоні.

Аннотация. Рассмотрены особенности и проблемы демографической ситуации в Одесской области, различие особенностей городского и сельского прироста населения, а также мероприятия по улучшению демографической ситуации в регионе.

© Плотнікова М. С., 2010



Annotation. The features and problems of demographic situation in Odessa region, distinction of features of city and rural increase of population, and also measures on the improvement of demographic situation in the region are examined.

Ключові слова: демографічна ситуація, рівень народжуваності, рівень смертності, показник приросту населення, природне скорочення населення.

Підвалини сучасної демографічної ситуації в Україні зародилися ще у 70 – 90-х роках ХХ ст. коли розпочалася нова фаза демографічного розвитку, яка характеризувалася зниженням народжуваності та природного приросту населення, підвищенням рівня смертності, депопуляцією й активним старінням нації [1]. Україна опинилася у затяжній демографічній кризі, наслідком якої, за експертними оцінками, до 2040 – 2050 рр. чисельність населення може становити лише 36,036 млн осіб. Крім кількісного зменшення населення, в Україні можна спостерігати також погіршення і якісного показника, на відміну від країн Європейського Союзу, де зменшення чисельності населення компенсується підвищенням його якості. Затяжна демографічна криза та недостатня ефективність заходів щодо її подолання зумовлюють необхідність детального дослідження природного приросту населення. Об'єктом дослідження є Одеська область, а предметом – виявлення територіальних особливостей природного приросту населення.

Станом на 01 грудня 2009 р. в області проживало 2 391,4 тис. осіб. Упродовж січня – листопада 2009 р. чисельність наявного населення області зменшилася на 804 особи. Загальне скорочення населення відбулось виключно за рахунок природного скорочення – 5 794 особи, що склало 2,7 особи на 1 000 населення [2].

Територіальні відмінності природного приросту населення Одеської області досліджувалися з використанням математичного методу (метод вроцлавської таксономії), статистичного та порівняльного методів.

Через значне перевищення рівня смертності над рівнем народжуваності природний приріст в області є від'ємним, його рівень змінюється від -7,2 до -2,5 ‰ (рисунок).

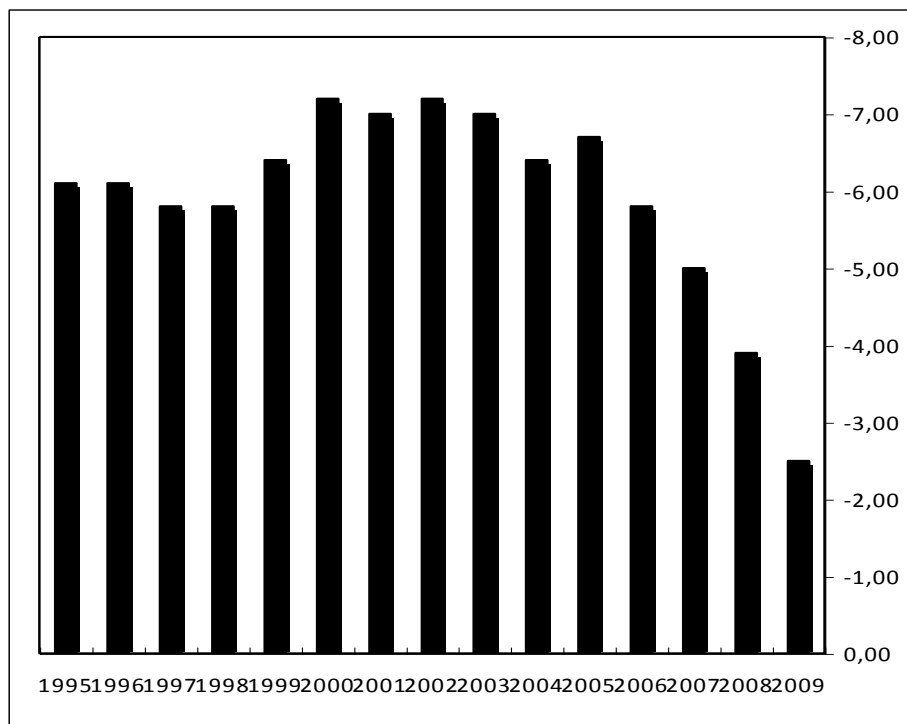


Рис. Динаміка природного приросту населення в Одеській області за період 1995 – 2009 рр. (‰)

Найнижчі показники спостерігалися у 2000 та 2002 рр., а найвищі – у 2009 р. Хоча показник досі залишається від'ємним, поступово його значення збільшується: якщо порівняти величину показника у 2007 і 2008 рр., то можна зазначити, що різниця складає 0,8 ‰, і це вагоме підвищення, адже у попередні роки спостерігалася тенденція до зменшення показників, або їхньої незмінності. Уже у 2009 році, порівняно з 2008 р., різниця склала 1,4 ‰, і це на 0,6 більше, ніж різниця між показниками у 2007 та 2008 рр. [3]. Тенденції до збільшення показників природного приросту населення Одеської області вказують на те, що в Україні і в Одеській області зокрема демографічним проблемам стало приділятися більше уваги.

Треба зазначити, що показники приросту населення в міській та сільській місцевостях різняться між собою. Природне скорочення населення на січень – жовтень 2009 р. в міських посе-

лення складало 2 364 особи, а у сільських воно було вищим, ніж у міських поселеннях (2 629 осіб). Різниця між цими показниками вказує на те, що станом на січень – жовтень 2009 року демографічна ситуація у сільській місцевості була гіршою, ніж у міській. Для покращення демографічної ситуації в сільській місцевості є доцільним розробити програми та заходи з урахуванням особливостей населення цих регіонів, специфіки виробництва.

Одеська область включає 26 районів, 19 міст, у тому числі 7 – республіканського та обласного значення, 33 селища міського типу, 1 138 сільських населених пунктів.

Одеська область характеризується значними територіальними відмінностями природного приросту населення. Ефективність програм, спрямованих на покращення демографічної ситуації в країні, почала приносити реальні результати. Тому дуже важливо не тільки закріпити отримані результати, але й направити зусилля на те, щоб у майбутньому чисельність населення не тільки відтворювало себе, але й збільшувалось. При цьому є важливим збільшення не тільки кількісного показника, а і якісного. Цьому може сприяти реформування системи охорони здоров'я: реалізація концепції превентивної медицини, посилення державної політики у сфері здійснення контролю над споживанням алкоголю та тютюнокурінням, ефективна боротьба з захворюваннями серцево-судинної системи, лікування хворих на туберкульоз, профілактика ВІЛ-інфекцій.

Наук. керівн. Алексєєнко Л. П.

Література: 1. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції демографічного розвитку на 2005 – 2015 роки" від 8 жовтня 2004 р. № 724. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gdo.kiev.ua/>. 2. Демографічна ситуація в Одеській області. Основні демографічні показники за січень – жовтень 2009 року // Експрес-випуск. Головне управління статистики в Одеській області. – 2009. – 16 грудня. – № 11. 3. Демографічна ситуація в Одеській області. Кількість народжених, померлих та природний приріст (скорочення) у січні – жовтні 2009 року // Експрес-випуск. Головне управління статистики в Одеській області. – 2009. – 16 грудня. – № 11.

УДК 005.336.4:621

Хоменко А. І.

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЙОГО АДАПТАЦІЯ ДО УМОВ ВИХОДУ КРАЇНИ З КРИЗИ

Анотація. Обґрунтована важливість людського капіталу для машинобудівних підприємств в умовах кризи, запропоновано механізм адаптації підприємств до умов фінансово-економічної кризи, який ґрунтується на впровадженні інновацій.

Аннотация. Обоснована важность человеческого капитала для машиностроительных предприятий в условиях кризиса, предложен механизм адаптации предприятий к условиям финансово-экономического кризиса, который основывается на внедрении инноваций.

Annotation. The importance of human capital for machine-building enterprises in the conditions of crisis is grounded, the mechanism of adaptation of enterprises to the terms of crisis, which is based on introduction of innovations is offered.

Ключові слова: людський капітал, економічна криза, інновації, механізм, адаптація, ресурс, фонд.

Людський капітал – це знання, вміння та здібності працівників організації [1, с. 64]. Термін "людський капітал" був запропонований Шульцом у 1961 році. Однак, вперше ідею інвестицій у людський капітал став розвивати ще Адам Сміт.

У період фінансово-економічної кризи падають обсяги продажів і практично недоступними стають банківські кредити. Зберегти потенціал людського капіталу в таких умовах важко для підприємств будь-якої галузі. Особливо гостро ця проблема стоїть перед підприємствами машинобудування, діяльність яких неможлива без кваліфікованого персоналу.

В умовах кризи підприємства вимушені йти на скорочення персоналу. За таких обставин важливим є збереження професійного ядра кадрового потенціалу. Такий підхід є класичним в економічній теорії [1 – 3].

© Хоменко А. І., 2010



Ефективність використання людського капіталу залежить від управлінського потенціалу підприємства. Л. М. Прокопишин визначає управлінський потенціал як здатність управлінського персоналу на засадах професіоналізму оптимально застосовувати професійно-кваліфікаційний, творчий потенціали та організаційну спроможність з метою досягнення сталого та ефективного функціонування підприємства [4, с. 6]. В умовах циклічного розвитку економіки забезпечити стале та ефективне функціонування підприємства є важким завданням, але тільки його вирішення дозволить повною мірою використовувати людський капітал підприємства. Крім того, при скороченні персоналу важливим є збереження організаційного капіталу. Організаційний капітал – це інституціалізоване знання, яке належить організації і зберігається в базах даних, інструкціях і т. п. За збереження організаційного капіталу відповідає управлінський персонал підприємства. А в умовах кризи власники підприємств у першу чергу економлять кошти на адміністративних витратах.

Вихід країни з кризи може розвиватися за різними сценаріями. Повільне зростання економіки у 2009 році, політична нестабільність, повільне відновлення кредитування реального сектору економіки вказують на можливість W-подібного сценарію виходу економіки України з кризи. Тобто є велика ймовірність другої хвилі кризових процесів у 2010 році. В умовах тривалої макроекономічної невизначеності, навіть при збереженому кадровому ядрі, підприємствам вже в умовах виходу економіки з кризи важко буде відновити людський капітал і унікальні управлінські процеси, тобто організаційний капітал. Це пояснюється деградацією кадрового ядра з часом, позаяк втрачаються певні управлінські знання, професійно-кваліфікаційні вміння тощо. Саме тому сьогодні необхідно розробити комплексні організаційно-економічні механізми адаптації підприємств до умов фінансово-економічної кризи. Однією з найважливіших цілей таких механізмів є збереження і сталий розвиток людського капіталу підприємства. Сучасна економіка є економікою знань, а сучасне машинобудівне підприємство важко уявити без процесу постійного впровадження інновацій. Отже впровадження інновацій є важливою складовою зазначених механізмів.

Для досягнення вказаних цілей автор даного дослідження пропонує такі механізми адаптації підприємств до умов фінансово-економічної кризи: 1) інвестиційно-інноваційний механізм; 2) механізм залучення строкових венчурних інвестиційних фондів; 3) механізм фінансування інновацій за рахунок коштів корпоративних і професійних пенсійних фондів, створених на машинобудівних підприємствах. Для більшої ефективності ці механізми варто поєднувати і використовувати в межах інтегрованих структур машинобудівних підприємств. Практика показує, що наявність інтегрованих структур пом'якшує кризові процеси для промислових підприємств, які в них входять.

Суть інвестиційно-інноваційного механізму полягає в тому, що на машинобудівному підприємстві створюється спеціальний фонд, який наповнюється в період економічного зростання, а в період кризи кошти з нього спрямовуються на впровадження інновацій. Доцільність використання даного механізму пояснюється тим, що в період економічної кризи стають дешевшими обладнання, інжинірингові послуги, можна також підвищити кваліфікаційний рівень персоналу, залучаючи його до пусконаладжувальних робіт. Упроваджуючи інновації у період економічного зростання, часто доводиться зупиняти прибуткове виробництво. Крім того, використовуючи даний механізм, підприємство, не втрачаючи часу, може вийти на зростаючий ринок з інноваційною продукцією або зменшити собівартість продукції за рахунок впровадження ресурсозберігаючої інноваційної технології. Недоліком цього механізму є недостатній рівень фінансових ресурсів українських машинобудівних підприємств для формування інвестиційно-інноваційних фондів. Доцільність використання строкових венчурних інвестиційних фондів для фінансування інновацій пояснюється тим, що в умовах недовіри до банківської системи, значної волатильності на фондовому і валютному ринках у період економічної кризи, рівень ризикованості венчурних фондів стає більш прийнятним для інвесторів. Створення корпоративних і професійних пенсійних фондів на машинобудівних підприємствах матиме ще й соціальний ефект.

Отже, для формування і стабільного розвитку людського капіталу машинобудівних підприємств в умовах виходу країни з кризи необхідно:

- 1) створювати інтегровані структури машинобудівних підприємств;
- 2) впроваджувати інновації у кризовий період, шляхом залучення коштів спеціальних фондів самих підприємств, строкових венчурних інвестиційних фондів, корпоративних та професійних пенсійних фондів;
- 3) залучати працівників до впровадження інновацій у кризовий період, таким чином зберігаючи заробітну плату працівникам та підвищуючи їх професійно-кваліфікаційний рівень.

Література: 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд. – М. : ПИТЕР, 2004. – 831 с. 2. Антикризисное управление : учебн. пособ. / В. Д. Дорофеев, Д. Н. Левин, Д. В. Сенаторов, А. В. Чернецов. – Пенза : Изд-во Пензенского института экономического развития и антикризисного управления, 2006. – 209 с. – Библиогр. : с. 206. 3. Попов Р. А. Антикризисное управление : учебник. – М. : Высшая школа, 2005. – 429 с. 4. Прокопишин Л. М. Формування і використання управлінського потенціалу машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Л. М. Прокопишин ; Національний університет "Львівська політехніка". – Львів, 2009. – 24 с.

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЗАХОДИ ЇЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

Анотація. Представлено аналіз стану зайнятості на ринку праці, виявлена низка негативних тенденцій у досліджуваній сфері, які призводять до виникнення проблем у формуванні людського капіталу. Запропоновані стратегічні та оперативні заходи державного регулювання ринку праці.

Аннотация. Представлен анализ состояния занятости на рынке труда, выявлена совокупность негативных тенденций в исследуемой сфере, которые приводят к возникновению проблем в формировании человеческого капитала. Предложены стратегические и оперативные меры проработки государственного регулирования рынка труда.

Annotation. The analysis of busy status at the labour market is presented, the aggregate of negative tendencies in the explored sphere, which result in the origin of problems in forming of human capital, is exposed. With the purpose of overcoming these tendencies and providing of effective employment the strategic and operative measures of government control of labour-market are offered.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, оперативні та стратегічні заходи державного регулювання, ринок праці.

Світова фінансова криза, що перетворилася в загальноекономічну, викликає необхідність створення нового механізму управління зайнятістю з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці. Це особливо актуально в даний час, оскільки комплексна оцінка економічного стану підприємств України показує, що відбулося зниження ефективності їх діяльності, яке відобразилося у зменшенні рівня рентабельності продукції, зростанні кількості збиткових підприємств, а також масовому звільненні персоналу.

На сьогодні доводиться констатувати той факт, що безробіття як основний чинник, що породжує бідність населення, має невтішний прогноз розвитку. У сучасних умовах ринок праці в Україні та окремих її регіонах характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили, існуванням прихованого безробіття. Диспропорції між попитом та пропозицією висококваліфікованих працівників на ринку праці призводять до виникнення проблем у формуванні й використанні людського капіталу.

Негативні процеси у сфері зайнятості відображаються на якості життя населення, соціально-економічному стані держави. Отже, проблема регулювання ринку праці і забезпечення збалансованості на ньому на даному етапі розвитку набуває особливого значення [1].

Тому метою даного дослідження є обґрунтування необхідності застосування державних заходів щодо управління зайнятістю для ліквідації кризових ситуацій на ринку праці.

У роботах провідних вчених, що займаються проблемами трудової сфери (Д. П. Богині, А. М. Колота, М. І. Долішнього та ін.) усе більш чітко простежується ідея необхідності вдосконалення механізму управління на ринку праці. Проте в сучасній літературі не розроблені підходи до управління зайнятістю в умовах кризи і масових звільнень.

Станом на кінець 2009 р. на обліку в центрах зайнятості перебувало понад 876 тис. осіб або на третину більше, ніж на початку року, в той же час потреба у працівниках підприємств та організацій становила лише 91 тис. та порівняно з початком минулого року скоротилася вдвічі.

Кількісний дисбаланс поглиблюється низькими якісними характеристиками значної кількості вільних робочих місць, зокрема низьким рівнем заробітної плати. Серед вакансій, заявлених роботодавцями у 2009 р., понад 30 % мають рівень заробітної плати нижчий за прожитковий мінімум, і лише у 8 % вакансій заробітна плата була вищою за середню за відповідним регіоном. При цьому низький рівень заробітної плати пропонується як представникам робочих професій (швачкам, трактористам, механізаторам), так і фахівцям у галузі медицини, освіти, програмного забезпечення, економіки, юриспруденції тощо [2].

Слід відзначити, що звільнення працівників відбувалось в основному, за ст. 36 п. 1 КЗпП України (за угодою сторін). Чисельність таких осіб, які протягом 2009 р. зареєструвались у центрах зайнятості, становила 689,3 тис. осіб, або 37,5 % загальної чисельності зареєстрованих у 2008 р., з яких більше половини – у четвертому кварталі. У той же час, питома вага громадян, звільнених з причин скорочення чисельності, які реєструвались в центрах зайнятості протягом 2008 р., становила 2,4 % загальної чисельності зареєстрованих.

Проведений аналіз дозволив виявити низку негативних тенденцій у досліджуваній сфері: скорочення чисельності економічно активного населення і чисельності зайнятих; негативні демографічні процеси; високий рівень трудової міграції, відтік за межі країни значної чисельності



кваліфікованої робочої сили; збереження високого рівня безробіття; збільшення чисельності вивільнених працівників з підприємств, що відбулось під впливом світової фінансової кризи.

У зв'язку із збільшенням безробіття, про що свідчить проведений вище аналіз, найважливішим стратегічним заходом є активна політика ефективної зайнятості населення, яка полягає в запобіганні масового безробіття і стабілізації економічного розвитку. Ефективна зайнятість населення передбачає підвищення продуктивності праці, зростання обсягів виробництва на одиницю продукції [3]. При впровадженні ефективної зайнятості пропонується здійснювати стратегічні й оперативні заходи державного регулювання ринку праці, які передбачають організацію навчання безробітних безкоштовно за раніше розробленими програмами з урахуванням індивідуальних здібностей і знань, для чого необхідно організувати навчальні центри із залученням науки і вищої школи.

Оперативним заходом державного регулювання зайнятості населення і ринку праці повинна стати реформа заробітної плати, яка мусить базуватися на ринкових відносинах, сприяти посиленню мотиваційних факторів до праці, підвищувати її роль у відтворенні національної робочої сили [4]. Ураховуючи необхідність підтримки фізичного стану працюючого і задоволення його соціально необхідних потреб слід посилити зв'язок оплати праці з кінцевими результатами виробництва, професіоналізмом і кваліфікацією, а також зростанням продуктивності праці. Для підвищення заробітної плати одним із заходів є вдосконалення системи оподаткування, нарахувань на заробітну плату і виведення з тіньового сектору доходів фізичних та юридичних осіб [5].

Таким чином, до основних заходів держави в області стабілізації зайнятості є: вдосконалення якості структури зайнятості; здійснення реформи оплати праці; справедливий розподіл доходів; розвиток конкурентного середовища ринку праці; підтримка малого і середнього бізнесу; послідовна боротьба з бідністю.

Науковими результатами даної роботи є розкриті протиріччя та негативні тенденції сфери зайнятості, а також запропоновані заходи державного регулювання в області стабілізації зайнятості. Роблячи висновок, можна сказати, що найдоцільнішою формою ефективної зайнятості повинен бути економічний механізм державного регулювання, який має базуватись на органічному поєднанні пріоритетів структурної перебудови і заходів економічних перетворень із стратегією зайнятості населення України та формуванням людського капіталу, а також політикою підприємств в галузі звільнення.

Література: 1. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица / А. А. Никифорова. – М. : Международные, 2001. – С. 158. 2. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 35. 3. Краснов Ю. М. Економічна стратегія ефективної зайнятості / Ю. М. Краснов. – К. : Ранок, 2001. – 238 с. 4. Кремень О. І. Механізм державного регулювання зайнятості населення: напрямки реалізації та вдосконалення / О. І. Кремень // Науковий вісник Державної академії статистики. – 2005. – № 2. – С. 158. 5. Ткаченко А. М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : наукове видання. – К., 2008. – 430 с. 6. Телешук М. Теоретичні аспекти удосконалення ринку праці / М. Телешук // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 10. – С. 44.

Черпак А. Є.

УДК 658.012.32

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ ПОШИРЕННЯ ЗНАНЬ ДЛЯ РОЗВИТКУ ТА САМООНОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Запропоновано використовувати оцінку свободи поширення та циркуляції знань для визначення розвитку корпоративної культури на підприємстві. Обґрунтовано необхідність створення на підприємстві таких умов, щоб співробітники у процесі творчості не боялись робити помилки та розповідати про них.

Аннотация. Предложено использовать оценку свободы распространения и циркуляции знаний для определения развития корпоративной культуры на предприятии. Обоснована необходимость создания на предприятии таких условий, чтобы сотрудники в процессе творчества не боялись делать ошибки и рассказывать о них.

© Черпак А. Є., 2010

Annotation. It is proposed to use an estimation of freedom of circulation and dissemination of knowledge to determine the development of corporate culture in enterprise. The necessity of creating on enterprise conditions for the staff in the creative process that they wouldn't be afraid to make mistakes and talk about them is suggested.

Ключові слова: корпоративна культура, розвиток, поширення, знання, помилки.

Одним з інноваційних важелів посилення конкурентоспроможності вітчизняних компаній є проектування та кодифікація корпоративної культури, у рамках якої забезпечуватиметься вільний обмін ідеями та знаннями. У теорії багато говориться про важливість корпоративної культури, її вплив на покращення іміджу компанії та зростання її конкурентоспроможності. Але чи багато компаній побудували по-справжньому сильну корпоративну культуру, на кожному рівні якої підтримуються та культивуються офіційно проголошені та кодифіковані корпоративні цінності, норми, поширюються корпоративні ідеї та застосовуються схожі технології прийняття рішень? Щоб дати відповідь на це запитання автор пропонує як своєрідний лакмусовий папірець використовувати оцінку свободи поширення та циркуляції знань у корпоративному полікультурному просторі між корпоративною культурою центром та корпоративними культурами-периферією (рис. 1), оскільки у більшості випадків вітчизняні компанії мають сильний корпоративний центр, який і виступає ініціатором та головним провідником будь-яких заходів, пов'язаних з управлінням корпоративною культурою.

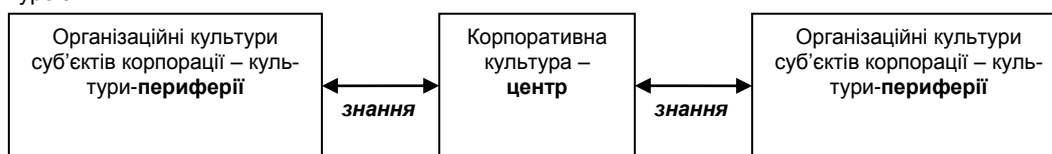


Рис. 1. Структура культурного простору корпорації

Фактор свободи поширення та циркуляції корпоративних знань автором було обрано з таких міркувань. Насамперед, корпоративну культуру можна визначити як міжфункціональну підсистему зв'язків між елементами організації, покликани згуртувати колектив, стимулювати самовдосконалення членів організації та підтримувати процеси організаційного розвитку через інструменти впливу на поведінку людей за допомогою свідомого регулювання норм, цінностей, правил, переконань, знань, традицій, міфів, ритуалів, символів. Отже, якщо одна з цільових установок корпоративної культури – запуск та забезпечення процесів самонавчання і самооновлення в організації, які є невід'ємною частиною більш глобальних процесів організаційного розвитку (на рівні організації та індивіда в організації) – не спрацює, то це означає, що корпоративна культура організації не забезпечує належну підтримку реалізації стратегії. Це сигналізує про необхідність зміни корпоративної культури, оскільки у рамках функціонування сильної корпоративної культури, яка належним чином підтримує реалізацію стратегії, всередині організації здійснюються процеси збору та генерування необхідних для її реалізації знань, їх накопичення і поширення. У рамках такої культури кожен член організації (суб'єкт корпорації) відчуває свободу творчого пошуку, має вільний доступ до каналів поширення знань та баз накопичених знань і прагне самовдосконалюватися, самонавчатися для того, щоб створювати нові знання та винаходити кращі шляхи задоволення потреб клієнтів корпорації. Це означає також, що норми корпоративної культури не повинні обмежувати ні свободу творчого пошуку, ні свободу волевиявлення та проголошення ідей, а також не створювати штучних бар'єрів поширення знань, у тому числі культурних бар'єрів (як-то неприйняття думки інших людей через релігійні, расові чи інші переконання).

Отже, для розвитку і поширення знань слід вміти визнавати помилки та не побоюватися розказати про них. Вільно мають розповсюджуватися не тільки знання про здобутки, але й про помилки, а суб'єкти таких помилок не побоюватися та не перешкоджати розповсюдженню інформації про такі помилки. На жаль, помилка – це частий результат експериментів, а той хто не експериментує, не творить. Людина-творець має право на помилку, хоча задля досягнення організаційної ефективності як кількість таких помилок, так і їх кількісні та якісні наслідки повинні бути зведені до мінімуму. Не помиляється лише той, хто нічого не робить, і такі люди не потрібні організації. Тому організації повинні допускати можливість виникнення помилок та вміти управляти їх наслідками. Завдання менеджера у цьому напрямку полягає у необхідності балансування творчої свободи та своєчасного виявлення помилок і недопущення їх негативного впливу на організацію. Уникнути помилок можна лише впливаючи на причини їх виникнення (як, аналогічно, не лікуючи симптоми хвороби, а впливаючи на причини хвороби), а не побоюючись зафіксувати їх симптоми у своїй діяльності.

Отже, для формування сильної корпоративної культури надзвичайно важливим є створити таку атмосферу довіри у колективі, в якій люди можуть подолати внутрішні побоювання визнання помилок, а отже бути впевненими, що визнання помилки не загрожуватиме їх становищу в компанії, планам кар'єрного зростання та доходам. Це не просто, тому що така вільна до сприйняття помилок корпоративна культура має розвиватися в умовах антагоністичної відносно неї соціальної культури, що створюватиме додаткові складнощі на шляху її впровадження. Адже сотнями років у нашому суспільстві ідеали свободи переслідувалися, а свобода визнання помилок є одним з компонентів загального поняття свободи, складовою якої є й свобода творчого пошуку, принципи формування якої відображені автором у моделі "зірки свободи" творчого пошуку (рис. 2).



Рис. 2. "Зірка свободи" творчого мислення

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що розвиток сильної корпоративної культури, у рамках якої вільно б розповсюджувалась інформація про допущені помилки, слід розпочинати з лідера. І це є найскладнішою і найважливішою умовою розвитку корпоративної культури, яка здатна забезпечити самооновлення та самонавчання організації, організації – орієнтованої на майбутнє.

Чистякова А. В.

УДК 005.336.4:347.211

МІСЦЕ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ПРОЦЕСІ СТВОРЕННЯ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Анотація. Уточнено сутність категорії "человеческий капитал", обосновано місце человеческого капитала в создании объектов интеллектуальной собственности.

Анотация. Уточнено сутність категорії "людський капітал", обґрунтовано місце людського капіталу у створенні об'єктів інтелектуальної власності.

Annotation. The economic sense of the category "human capital" is defined, the place of human capital in creation of intellectual property objects is grounded.

Ключові слова: людський капітал, об'єкти інтелектуальної власності, управління створенням об'єктів інтелектуальної власності.

В економіці знань поруч із традиційними економічними факторами виробництва виділяється новий фактор – знання, а формування людського капіталу, його раціональне використання стає стратегічним ресурсом суспільного розвитку. Знання у поєднанні з творчими й розумовими здібностями людей, їх моральними цінностями, культурою праці стають ключовими факторами створення конкурентних переваг підприємства, формування додаткової економічної вартості.

Серед вітчизняних учених проблемами людського капіталу та визначення його впливу на економічне зростання займалися Г. Назарова [1], Н. Гавкалова [1], Н. Маркова [1], В. Антонюк [2], О. Грішнова [3]. Разом з тим, проблема визначення місця людського капіталу у процесі створення об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ) набуває особливої актуальності в умовах становлення економіки знань в Україні.

Метою роботи є науково-теоретичне обґрунтування місця людського капіталу (ЛК) у створенні об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ). Для досягнення зазначеної мети в роботі поставлено та вирішено такі завдання: уточнено сутність категорії "людський капітал", обґрунтовано місце ЛК у створенні ОІВ. Об'єктом дослідження є процес створення ОІВ.

© Чистякова А. В., 2010



Для повного та детального дослідження процесу створення ОІВ, необхідно уточнити сутність категорії "людський капітал". В економічній літературі не існує єдиної думки щодо сутності ЛК. Узагальнюючи різні точки зору дослідників [1 – 3] можна зробити висновок, що ЛК – це досить складна категорія, яка акумулює природні здібності людини, її фізичний та психічний стан здоров'я, набуті знання, досвід, вміння та навички, розвинені внаслідок інвестицій в її розвиток, а також здатність використовувати мотивацію, мобільність, інформацію й технології у процесі економічної діяльності для реалізації творчих здібностей і збільшення власного доходу.

З огляду на те, що ЛК приносить дохід від використання безпосередньо індивідам-власникам та не може бути об'єктом відчуження й власністю підприємства, керівникам необхідно забезпечити його раціональне використання для одержання прибутку, забезпечення конкурентних переваг й інвестиційної привабливості. Одним із таких напрямів може бути управління носіями ЛК для створення ОІВ, що є результатом творчої діяльності людини, характерними особливостями яких є оригінальність, новизна, корисність, необхідність правової охорони тощо. До ОІВ належать твори науки, літератури та мистецтва, відкриття, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, знаки для товарів і послуг, результати науково-дослідних робіт та інші результати інтелектуальної праці [4]. Етапи процесу управління створенням ОІВ зображено на рисунку.

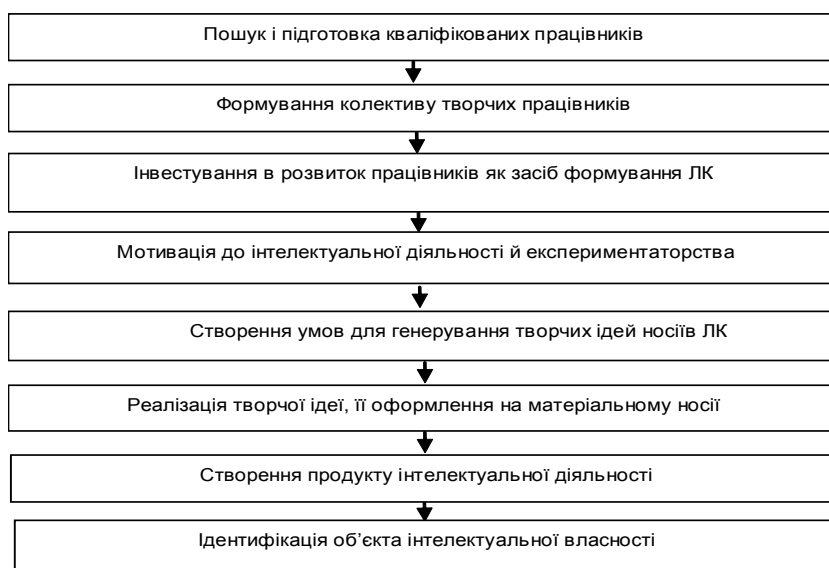


Рис. Етапи процесу управління створенням ОІВ на підприємстві

Отже, на думку автора, процес створення ОІВ починається саме з пошуку кваліфікованих працівників, які при ефективному управлінні стануть колективом творчих працівників, що мають певний творчий потенціал, і прагнуть до його реалізації й подальшого розвитку з метою досягнення власних цілей і цілей підприємства, що є підставою для здійснення інвестування в таких працівників з метою подальшого формування ЛК. Наступним етапом є забезпечення відповідної мотивації носіїв ЛК до інтелектуальної діяльності з метою активізації їх інноваційної активності й експериментаторства, що є підґрунтям для генерування творчих ідей носіїв ЛК, їх подальшої творчої реалізації у вигляді продукту інтелектуальної діяльності. На останньому етапі створення ОІВ необхідно визначити приналежність продукту інтелектуальної діяльності до ОІВ, тобто ідентифікувати його. Подальше ефективне управління ОІВ (реєстрація прав на ОІВ, оцінка, комерціалізація) дозволить підприємству отримувати додатковий дохід, забезпечити конкурентні переваги, сформувати репутацію інвестиційно-привабливого підприємства.

Таким чином, ОІВ є продуктом інтелектуальної діяльності носія ЛК, результатом реалізації його творчого потенціалу у науковій, художній, виробничій і літературній сферах. ОІВ створюються завдяки забезпеченню сприятливих умов з боку підприємства для формування, відтворення і нагромадження ЛК, що приносить користь власнику ЛК, підприємству й суспільству в цілому.

Література: 1. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. 2. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: Аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39–47. 3. Грішнова О. А. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24–27. 4. Закон України "Про власність" від 07.02.1991 р. №697-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 20. – Ст. 249.

СОЦІАЛЬНІ ОРІЄНТИРИ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Анотація. Визначено особливості професійного навчання персоналу на підприємстві; обґрунтовано соціальні орієнтири навчального процесу.

Аннотация. Определены особенности профессионального обучения персонала на предприятии; обоснованы социальные ориентиры образовательного процесса.

Anotation. The features of the vocational training of personnel at enterprise are certified; the social orients of educational process are grounded.

Ключові слова: професійне навчання персоналу на виробництві, розвиток, людський розвиток

Специфіка функціонування економіки країни в умовах кризи полягає у виборі такого інструментарію управління персоналом, який дозволяє стабілізувати діяльність усіх напрямів і сфер підприємства. Причому необхідно враховувати різноплановість розвитку діяльності господарюючих суб'єктів залежно від етапу його життєвого циклу: навіть якщо це етап динамічного зростання, загальний спад усіх сфер народного господарства накладає відбиток й нівелює позитивні моменти розвитку. Ця особливість позначається й на виборі та обґрунтуванні таких форм організації праці і виробництва, формах стимулювання й оцінки праці, організаційних моделей підпорядкованості, робочих місць, колективів, які спрямовані на забезпечення ефективної діяльності підприємства, а також зайняття таких ніш ринку, макроекономічні перспективи розвитку яких створюють можливості комфортного співробітництва з контрагентами й винаходженні площин для розвитку. Співвідношення організаційних та економічних впливів й способів узгодження інтересів фінансово-економічної, техніко-технологічної, інноваційної, трудової сфери підприємства на макро-, мезо-, мікрорівнях управління повинно знаходитися на такому рівні, щоб їх сполучення мало позитивний вплив на стійкість, спроможність вирішувати проблеми у найкоротший час, навіть створювати можливості для зростання в гострих умовах невизначеності, обміні інформації та значного впливу збурень зовнішнього середовища.

Спад ділової активності вітчизняних підприємств, зумовлений розвитком світової фінансової кризи, унеможливує впровадження й використання провідних технологій управління персоналом у процес діяльності підприємства. Даний факт підсилює занепад вітчизняної системи професійної підготовки працівників на виробництві, що, на думку провідних економістів – Ю. Гордієнко, К. Дечев, І. Заюков, Н. Коваль, Л. Щербак – є одним із пріоритетних напрямів підвищення конкурентоспроможності підприємства й виходу на цій основі на нові щаблі розвитку.

Згідно з п. 3.1 Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151 [1], для професійного навчання кадрів на виробництві застосовуються такі його види: первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.

Як зазначається в роботі [2], завершеністю уявлень про поняття "розвиток" стосовно людини виступають тези доповіді про людський розвиток, що здійснили фахівці ПРООН у 1990 р., згідно з якими метою розвитку є сама людина, розширення її можливостей і свободи. До уваги береться теза про орієнтацію на соціально-економічний розвиток, тобто на перший план виходять цінності іншого порядку, ніж тільки фізіологічні потреби, а саме: "прагнення до економічної та політичної свободи, творчості, дозвілля, поваги, залучення до культури та науки, творча і суспільна активність, збереження природи і життя у злагоді з нею" [2, с. 28].

Поширення підходу до професійного розвитку людини на виробництві, згідно з яким на перший план виходять цінності іншого порядку, ніж тільки фізіологічні потреби, а саме: "прагнення до економічної та політичної свободи, творчості, дозвілля, поваги, залучення до культури та науки, творча і суспільна активність, збереження природи і життя у злагоді з нею" [2, с. 28], усвідомлено передбачає надання широкого спектра соціальних благ як з боку держави, так і з боку власників засобів виробництва, за допомогою яких виконує трудові функції індивід. Концентрація уваги на технічному прориві, оптимальному розміщенні інвестиційних ресурсів, пошуку інноваційних технологій, створенні ефективно діючих організаційних структур управління виступають засобом досягнення суспільства, в якому людина має широкі можливості для вибору й свободи. На противагу цій думці, більшість вітчизняних промисловців і науковців вбачають у цьому першочергову проблему, таким чином отримуємо ситуацію, притаманну історичному досвіду суспільства нашої країни початку середини ХХ ст., коли мала місце "потогінна система"



організації праці, панували тейлорівські принципи жорсткої організації праці й виробництва, мотивація праці зводилася тільки до адміністративного покарання або ж матеріальної винагороди. Тобто людина повинна слугувати ідеї техніко-технологічного розвитку за будь-яких умов, кінцевою метою чого повинно стати економічне благополуччя власників бізнесу і, частково, держави у вигляді підвищення рівня ВВП. Людина не може розглядатися як засіб виробництва й досягнення корисних інтересів керівництва підприємств, адже за такого розуміння отримуємо лише невелике коло тих, для кого розвиток асоціюється лише з накопиченням власного фінансового капіталу, в найкращому варіанті – закордонних фінансових установах. Насправді ж прямування до соціально орієнтованого суспільства можливе за умови виконання соціальної функції бізнесу, про яку зазначає П. Друкер [3].

Формування соціально орієнтованої організації професійного навчання на виробництві передбачає урахування, по-перше, необхідності в підвищенні кваліфікаційного рівня персоналу, по-друге, потреби працівників у самовдосконаленні, по-третє, потреби суспільства у споживанні продукції, заради випуску якої планується здійснювати розвиток робітників, її екологічної безпеки тощо.

Література: 1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2008_03_03/ap/19/REG5506.html. 2. Людський розвиток регіонів України: аналіз і прогноз (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с. 3. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : учебн. пособ. / Друкер Питер Ф. ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2001. – 272 с.

УДК 005.336.4

Мігунова Ю. О.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНИЙ СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Відображено сутність людського капіталу як основного стратегічного ресурсу підприємства, який сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва, зростанню заробітків (прибутків) працівника і, відповідно, збільшенню національного доходу.

Аннотация. Отображена сущность человеческого капитала как основного стратегического ресурса предприятия, который способствует росту производительности труда и эффективности производства, росту зарплаток (прибыли) работника, и, соответственно, увеличению национального дохода.

Annotation. The essence of human capital as a basic strategic resource of enterprise, which is instrumental in growth of the labour and efficiency of production productivity, growth of incomes of worker and increase of national income is represented.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, розвиток, формування, продуктивність, прибуток.

Трансформаційний етап розвитку вітчизняної економіки зумовлює пошук нових шляхів формування людського капіталу як основного стратегічного ресурсу сталого економічного піднесення підприємств. Проблемою є те, що хоча віднедавна й усвідомлюється значення людського капіталу, проте на практиці бачимо іноді некоректне або недбале ставлення до проблем формування цього капіталу (маленьку заробітну плату, її скорочення та навіть звільнення фахівців, які є носіями цього самого людського капіталу підприємства).

Мета формування та розвитку людського капіталу – залучити, удержати висококваліфіковані людські ресурси, розвинути їх і створити умови для ефективного використання. Це узгоджується з ідеєю про те, що працівники є інвесторами в людський капітал; вони будуть інвестувати свій капітал у засоби праці, де зможуть одержати найбільш високий дохід.

Багато зарубіжних та вітчизняних учених займалися вивченням проблем формування та розвитку людського капіталу: Т. Шульц, І. Фішер, Г. Беккер, У. Туроу, М. Крітський, П. Друкер, В. Лемківський, Е. Долан, Н. Верхоглядова, В. Куценко, Г. Євтушенко, А. Сміт та інші, але і в наш час деякі аспекти цієї проблеми залишилися не дослідженими.



Керівники українських підприємств зіштовхуються з великими витратами на формування якісного людського капіталу та на подальший його розвиток. В умовах нестабільної економічної ситуації, яка склалась на сучасному етапі, вони не бажають витратити зараз, а прибутки отримувати потім. Тому коли стає вибір між інвестиціями у засоби виробництва або у персонал, багато з них не замислюючись обирають перший варіант. Але затрати на формування та розвиток людського капіталу сприятимуть підвищенню продуктивності праці, тому їх можна розглядати як інвестиції в такому розумінні: поточні затрати здійснюються з тим розрахунком, що вони будуть багаторазово компенсовані значно вищим потоком прибутків у майбутньому.

З усіх видів інвестицій у людський капітал найважливішими є вкладення в охорону здоров'я, загальну та фахову освіту (включаючи постійне професійне навчання на виробництві). Витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, відповідне харчування, поліпшення житлових умов тощо, створюють умови для підвищення якості та ефективності використання людського капіталу. Особливістю таких вкладень у людський капітал є те, що ці витрати опосередковано примножують знання і досвід людей, сприяють зростанню продуктивності капіталу, втіленого в людях [1]. Загальна та фахова освіта поліпшує якість, підвищує рівень і запас знань людини, тим самим збільшує обсяг та якість людського капіталу. Особливо варто виділити вкладення в підвищення кваліфікації на виробництві. Сьогодні це є одним з найважливіших компонентів вкладень у людський капітал в усіх країнах світу.

Розуміння людського капіталу як сукупності суспільно доцільних виробничих і загальнолюдських знань, навичок, здібностей дає підстави вважати, що це такий запас, який використовується людиною в тій чи іншій сфері суспільного відтворення і сприяє зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва, зростанню заробітків (прибутків) працівника і, відповідно, до збільшення національного доходу. Збільшення персоналізованих прибутків зумовлює якісне відтворення людського капіталу. Додаткові прибутки стимулюють людину шляхом вкладень в охорону власного здоров'я, додаткову освіту, підвищення професійної перепідготовки нагромаджувати новий запас навичок, знань і мотивацій, тобто здійснити реінвестування, щоб надалі власний людський капітал знову ефективно застосувати.

Інвестиції підприємства в розвиток людського капіталу призводять до ключових факторів:

підвищення індивідуальної продуктивності праці людини, що робить її здатною виконувати ту роботу, яка має більшу соціальну цінність і, відповідно, вище винагороджується;

розвинення в людині ділових навичок і підприємливості, що, у свою чергу, наділяє її здатністю приймати обґрунтовані (раціональні) рішення;

підвищення чутливості до сприйняття нових наукових розробок, скорочуючи строк їх впровадження у виробництво та стимулюючи розробку нових ідей;

розвинення інтелекту та індивідуальних здібностей до генерування нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва відповідно до конкретних умов господарювання [2].

Отже, за рахунок цих ключових факторів прогресу, закладених у самій людині, можна створити нову економічну основу сталого розвитку підприємства (економічного, екологічного та соціального), який може підтримуватися протягом тривалого часу.

У цілому людський капітал — це якісні характеристики людини, що накопичуються нею протягом життя, можуть приносити їй дохід, сприяти кар'єрному зростанню, якщо вона не припиняє власного самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи освіту і кваліфікацію, перенавчаючись.

Пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема ідей щодо інвестування в розвиток людського капіталу.

Узагальнюючи все, можна зробити висновок, що власникам і керівникам підприємств слід звернути увагу на формування людського капіталу, бо хід цивілізаційного розвитку свідчить про цілковиту окупність витрат на його розвиток, оскільки у майбутньому вони забезпечують значний економічний і соціальний ефект, який загалом нерідко перевищує віддачу від інвестицій у фізичний капітал. З огляду на це, за умови ефективного використання й управління цим капіталом, підприємство зможе стати прибутковим, конкурентоспроможним, інвестиційно привабливим.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7.

КАДРОВА ПОЛІТИКА БАНКУ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Показано основні принципи ведення кадрової політики в банківській сфері, визначено її основні завдання. Розкрито особливості оцінки персоналу і основні інструменти, що вживаються для регулювання кадрової політики банківських установ.

Аннотация. Показаны основные принципы ведения кадровой политики в банковской сфере, отмечены ее основные задачи. Раскрыты особенности оценки персонала и основные инструменты, применяемые для регулирования кадровой политики банковских учреждений.

Annotation. The basic principles of conduct of skilled policy in a bank sphere are shown, its basic tasks in this sphere of activity are marked. The features of estimation of personnel and basic instruments, applied for adjusting of skilled policy of bank institutions are also exposed.

Ключові слова: кадровий потенціал, кадрова політика, принципи кадрової політики, оцінка персоналу, інструменти управління кадровою політикою.

Сучасні тенденції розвитку банківської системи свідчать про необхідність приділення особливої уваги формуванню та розвитку кадрового потенціалу банку. Успішна діяльність банківської установи залежить від високого рівня підготовки її співробітників, їх уміння працювати з клієнтами та безпосередньої зацікавленості у позитивному результаті своєї роботи. Однак досягнення ефективних результатів неможливе без розробки та впровадження ефективної кадрової політики.

Дослідженню даної теми присвячені роботи таких авторів, як О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук, О. Д. Матросов, А. Я. Кібанов, О. І. Марченко та ін.

Метою цієї роботи є визначення сутності та специфіки кадрової політики банку, дослідження її основних положень та принципів на прикладі роботи одного із українських банків.

Основною метою управління персоналом будь-якої організації є використання його потенціалу з найбільшою ефективністю, що дозволить досягнути головні мети її діяльності [1]. Головні напрямки кадрової роботи представлені у кадровій політиці, яка відображає цілісну стратегію роботи з персоналом, стиль її проведення та план використання робочої сили [2; 3]. Розглянемо особливості проведення кадрової політики у банківській сфері.

Мета кадрової політики банку – забезпечити ефективність використання людських ресурсів для виконання цілей банківської установи. Завдання кадрової політики: визначити єдині принципи роботи з персоналом; визначити основні принципи позиціонування банку як працедавця на ринку праці; максимально ефективно використовувати кадрові ресурси банку; сприяти розвитку банку та підвищенню ефективності його роботи.

Принципи роботи з персоналом передбачають, що банк підтримує високий рівень професіоналізму своїх працівників, здійснює періодичні інвестиції у їх розвиток. Для банків характерною є орієнтація на довгострокове співробітництво з персоналом, підтримання їх високої репутації, що є запорукою високої якості надання послуг клієнтам. Важливими є працівники як індивідуальні особистості, які вміють працювати у команді та вносять вклад у розвиток банку.

Кадрова політика банку містить такі розділи: загальні положення, основні принципи кадрової політики, систему та інструменти управління кадровою політикою, функції та структуру кадрового відділу [4].

Основні принципи кадрової політики включають політику банку з підбору персоналу, компенсаційну систему, систему оцінки ефективності роботи працівників, заходи щодо їх розвитку та вдосконалення.

Конкурс на вакансії переважно носить закритий характер, тобто передусім банк здійснює пошук необхідного кандидата серед своїх співробітників, і лише за відсутності такого проводиться відкритий конкурс. При прийомі на нову посаду претендент обов'язково проходить адаптаційний період – оцінюються його можливості виконувати завдання посади, рівень володіння компетенціями, необхідними для ефективної роботи. Банк також проводить роботи з формування кадрового резерву. Систематично студенти та випускники проходять практики та стажування у банку. Також формується внутрішній кадровий резерв із перспективних співробітників. У банку існує прозора система нарахування бонусів та зміни заробітної плати, існують гарантії надання працівникам набору матеріальних та соціальних благ. При формуванні розмірів компенсації враховуються тенденції ринку праці України та країн СНД.

З метою оцінки персоналу проводиться оцінка двох складових: ефективності виконання задач та оцінка компетенцій. Метою оцінки ефективності виконання задач є подальша допомога з



планування власної роботи, розстановки пріоритетів, стимулювання праці на результат; її результати є основою для розрахунку бонусів. Мета оцінки компетенцій – визначення шляхів та напрямів розвитку працівника, його сильних та слабких сторін; її результати використовуються для розрахунку потреби у навчанні та розвитку співробітника.

Інструменти управління кадровою політикою представлено на рисунку.

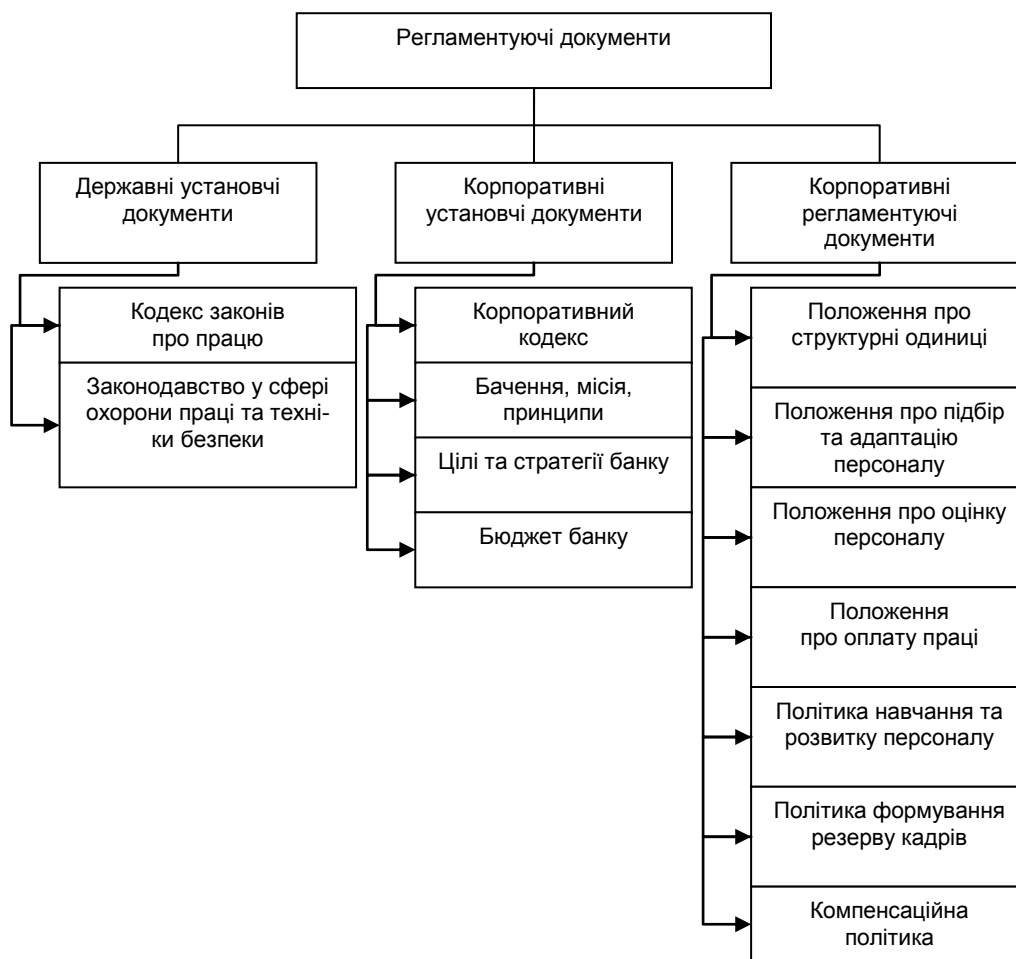


Рис. Інструменти управління кадровою політикою банку

Таким чином, ефективного рівня управління банк досягає в першу чергу за допомогою кваліфікованих і зацікавлених співробітників, цілеспрямованої діяльності на основі розробленої стратегії та політики роботи з персоналом. Для досягнення синергетичного ефекту необхідна комплексна інтеграція функцій управління людськими ресурсами у всі бізнес-процеси банку. Ефективна кадрова політика є одним із головних факторів, які створюють прибуток у банківській діяльності.

Наук. керівн. Іванова О. Ю.

Література: 1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с. 2. Управління персоналом : навч. посіб. / О. Д. Матросов, В. Г. Дюжев, В. О. Матросова та ін. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Харків : НТУ "ХП", 2009. – 248 с. 3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 638 с. 4. Управление персоналом : учебн. пособ. / под ред. к. э. н., проф. О. И. Марченко. – М. : Ось-89, 2004. – 224 с.

РОЛЬ НАВЧАННЯ В МОТИВУВАННІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анотація. Розглянуто проблеми навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, а також необхідність модернізації державної служби, що передбачає здійснення урядом низки заходів з метою мотивації державних службовців до ефективнішої праці та підвищення свого професійного рівня під час всебічного навчання.

Аннотация. Рассмотрены проблемы обучения и повышения квалификации, а также модернизация государственной службы, которая предусматривает осуществление правительством ряда мероприятий с целью мотивации государственных служащих к более эффективному труду и повышению своего профессионального уровня посредством всесторонней обучения.

Annotation. The problems of studying and increasing the level of qualification and modernization of public service are suggested. This process presupposes governmental carrying a number measures in order to motivate, public administrators to act more effectively and improve their professional level in course all-sides learning.

Ключові слова: мотивація, розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, навчання, державна служба.

Державні службовці – інструмент ефективного і послідовного здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави в інтересах людини. Від професійної компетенції кадрів, їх прогресивних орієнтацій, позитивної активності, здорового прагнення до самовдосконалення та зростання службовій діяльності залежить динамізм і результати діяльності влади.

Завдання, що постають перед державною службою України, актуалізують необхідність сучасного підходу до шляхів професійного розвитку державних службовців. Від їхнього подальшого професійного розвитку залежить результативність та ефективність функціонування державного апарату.

Теоретична основа дослідження – наукові праці з проблем управління персоналом в державній службі. Зазначені питання досліджували такі вітчизняні вчені та практики, як Н. Нижник, С. Дубенко, М. Кравченко, В. Малиновський, Т. Пахомова та ін. Проте значущість і багатогранність проблем, що постали на часі, потребують продовження наукових досліджень у цій сфері.

Метою даного дослідження є обґрунтування ролі навчання як одного із мотивуючих чинників праці державних службовців.

Розвиток персоналу, який є одним з найважливіших аспектів управління персоналом, спрямовується на безперервне вдосконалення характеристик робочого середовища організації. Він включає комплекс заходів щодо підвищення кваліфікації співробітників, яке здійснюється в різних формах як поза, так і всередині організації [1].

Підвищення кваліфікації державних службовців за професійними програмами здійснюється не рідше одного разу на п'ять років при зарахуванні до кадрового резерву, зайнятті посад вищої категорії, перед черговою атестацією державного службовця, а для фахівців, що вперше прийняті на державну службу, – протягом першого року їх роботи [2, с. 358].

У дослідженні визначенні недоліки існуючої системи навчання в Україні, а саме:

1) дефіцит подальшого навчання привів до того, що приблизно третина державних службовців взагалі не підвищувала кваліфікацію останнім часом;

2) якість навчання залишається незадовільною. Часто пропонується курс носить дуже загальний характер, слабо відповідає потребам конкретного співробітника. Матеріал у більшості випадків дуже абстрактний, превалює теорія, практичні проблеми розглядаються дуже рідко.

Усе це призвело до того, що навчання часто має демотивуючий характер, оскільки не виправдовує тих очікувань, з якими працівник підвищує кваліфікацію.

Переважає більшість аналітиків переконані, що головними причинами масового залишення молоддю посад державної служби є не професійна непридатність, недбале виконання своїх службових обов'язків чи низька престижність державної служби в сучасному українському суспільстві, а низький рівень зарплати та невідповідність реалій здібностям і потенційним можливостям молодшої людини [3, с.18].

Проте сьгодні оплата праці державних службовців дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю і відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами функцій держави [4].



Отже, необхідно підвищувати мотивацію державних службовців до навчання. Кожний працівник, усвідомивши, що існує тісний зв'язок між результатами його праці, його кваліфікацією, оплатою і стимулюванням його праці, буде прагнути до вдосконалення своїх професійних знань, умінь, майстерності та підвищення кваліфікації. Трудовим мотивом працівника стає прагнення до постійного оновлення своїх знань і професійних умінь, тобто до навчання [5, с. 312]. Кожний керівник, у свою чергу, прагнучим одержати найдосвідченішого та кваліфікованого, ініціативного співробітника, а також вжити заходів щодо стимулювання зацікавленості працівника в подальшій ефективній праці, розробці нових ідей, проектів, послуг, постійно проявлятиме увагу до навчання і підвищення кваліфікації своїх співробітників.

З метою отримання від співробітників найбільшої віддачі держава вимушена проявляти інноваційну активність, підвищувати вимоги до рівня знань, кваліфікації персоналу, збільшувати інвестиції в людський капітал, усіляким чином підтримувати прояви творчості в роботі.

Таким чином, для мотивації навчання, прагнення кожного державного службовця підвищити свою професійну майстерність необхідно, перш за все, встановити однозначну відповідність між кваліфікацією працівника і оплатою його праці. У даному випадку повинна бути створена так звана паралельна кар'єра, що дозволить досягати вищих розмірів заробітної платні не шляхом виконання керівних функцій, а за рахунок розширення своїх умінь, можливості виконувати найрізноманітніші функції і вирішувати всесторонні професійні завдання.

Перспективним напрямком подальших досліджень є конкретизація отриманого теоретичного матеріалу, розробка теоретико-методичних засад комплексної побудови мотиваційних механізмів та пропозицій стосовно реформування професійного середовища у державній службі.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Окіс О. Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців [Електронний ресурс] / О. Я. Окіс. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/> 2. Оболенський О. Ю. Державна служба : підручник / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с. 3. Полтавський В. Молодь і державне управління: реалії сьогодення у площі кадрового забезпечення державної служби / В. Полтавський // Вісник УАДУ. – 2002. – № 4. – С. 15–23. 4. Богданова Н. Молодь на державній службі : мотиваційний аспект [Електронний ресурс] / Н. Богданова. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/. 5. Гаврилова О. О. Зарубіжний досвід мотивації державних службовців до навчання на прикладі Німеччини / О. О. Гаврилова // Актуальні проблеми державного управління. – 2005. – № 2. – С. 310–313.

Харитонов А. В.

УДК 005.745

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ВИКОНАННЯ ПОЛОЖЕНЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Аннотация. Обосновывается необходимость оценки выполнения положений социального партнерства на предприятии, в частности, отображенных в коллективном договоре как основном документе, регламентирующем данные положения. Приведена методика оценки коллективного договора в виде аттестационной карты, а также порядок подсчета результатов и введения общей оценки.

Анотація. Обарунтовується необхідність оцінки виконання положень соціального партнерства на підприємстві, зокрема, відображених у колективному договорі як основному документі, що регламентує дані положення. Приведена методика оцінки колективного договору у вигляді атестаційної карти, а також порядок підрахунку результатів і виведення загальної оцінки.

Annotation. The necessity of estimation of implementation of positions of social partnership on an enterprise, in particular, represented in a collective agreement as basic document, regulating these positions is grounded. The method of estimation of collective agreement is resulted as an attestation card, and also order of count of results and destroying of general estimation is suggested.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективний договір, оцінка колективного договору, атестаційна карта, показники умов праці.

Основним документом, що містить положення соціального партнерства, на підприємстві є колективний договір. Він є основною формою соціального діалогу на підприємстві. За своїм призначенням колективний договір становить нормативний акт, що регулює відносини між роботодав-

© Харитонов А. В., 2010

цем і працівниками підприємства [1]. Зазвичай колективний договір повинен укладатися на підприємствах усіх форм власності та господарювання, незалежно від їх розміру та організаційної структури. У колективному договорі прописуються основні положення стосовно праці найманих працівників і їх відносин з роботодавцем та адміністрацією підприємства, а саме: оплата праці, її організація та нормування, охорона праці, соціальні гарантії та пільги тощо.

Але на даний момент Україна стикається з такою ситуацією, коли велика кількість підприємств не має колективних договорів, а ті, що існують, не забезпечують належний рівень виконання прописаних у них положень соціально-партнерських відносин. Між тим, рівень виконання колективного договору свідчить про рівень налагодженості співпраці між роботодавцями, профспілками та державою. Тому гострою є проблема адекватної і точної оцінки колективного договору на відповідність основним параметрам.

Існує декілька методик оцінки колективного договору. На сьогодні найбільш ефективною, як вважає автор, є методика оцінки колективного договору, запропонована українським вченим А. М. Колоском [2, с. 77]. Проте автор вважає, що, незважаючи на її переваги, методика є дещо складною і направленою лише на підприємства промислово-виробничого профілю. Тому пропонується адаптувати дану методику для основної маси підприємств і організацій з метою її широкого застосування шляхом скорочення кількості оцінюваних показників та використання іншої питомої ваги кожного показника. Основний принцип методики пропонується залишити незмінним.

За даною методикою оцінку на підприємстві проводить комісія, що складається з представника адміністрації та профспілки підприємства, за необхідності можливе залучення незалежного спеціаліста. Комісія заповнює атестаційну карту, порівнюючи фактичні показники умов праці з нормативними, і приймає рішення щодо кількісної оцінки колективного договору [2, с. 78]. За відповідності того чи іншого елемента чинника (К1, К2, К3) вимогам йому присвоюється значення 0,33, за невідповідності – 0 (таблиця).

Таблиця

Карта оцінювання колективного договору (адаптована)

Чинники і елементи		Значення	Оцінка
К1 – обладнання і оснащення робочого місця	К1-1 – технічний рівень основного і допоміжного обладнання	0,33	
	К1-2 – технологічне оснащення	0,33	
	К1-3 – організаційне оснащення	0,33	
К2 – організація і обслуговування робочого місця	К2-1 – забезпечення предметами праці та інформацією	0,33	
	К2-2 – технічне обслуговування, ремонт	0,33	
	К2-3 – побутово-господарське обслуговування	0,33	
К3 – умови праці та техніка безпеки	К3-1 – відповідність санітарно-гігієнічних умов праці і техніки безпеки нормативним вимогам	0,33	
	К3-2 – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,33	
	К3-3 – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,33	
К4 – організація трудового процесу	К4-1 – суміщення професій і робіт	0,33	
	К4-2 – прийоми і методи праці	0,33	
	К4-3 – регламентація виробничих перерв	0,33	
К5 – планування трудового процесу	К5-1 – об'єм виробництва (надання послуг)	0,33	
	К5-2 – продуктивність праці	0,33	
	К5-3 – фонд оплати праці	0,33	
К6 – оплата праці	К6-1 – індивідуальне преміювання та доплати за понаднормову роботу	0,33	
	К6-2 – матеріальна допомога під час відпустки	0,33	
	К6-3 – інші виплати, компенсації та допомоги	0,33	
К7 – соціальна активність колективу	К7-1 – забезпечення працівників можливостями відпочинку і розвитку фізичного потенціалу	0,33	
	К7-2 – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,33	
	К7-3 – проведення засідань ради трудового колективу	0,33	
К8 – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К8-1 – проведення медичних оглядів	0,33	
	К8-2 – надання працівникам пільгових путівок для оздоровлення	0,33	
	К8-3 – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,33	
К9 – гарантії діяльності профспілки	К9-1 – відрахування профспілкових внесків	0,33	
	К9-2 – захист від звільнення	0,33	
	К9-3 – створення належних умов діяльності профкому	0,33	
К10 – контроль за виконанням домовленостей	К10-1 – наявність поточного та заключного контролю	0,33	
	К10-2 – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,33	
	К10-3 – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,33	

Сумарна оцінка колективного договору визначається як середня арифметична десяти чинників, кожен з яких обчислюється як сума відповідних елементів:

$$K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10}) / 10.$$



$$K_n = K_{n1} + K_{n2} + K_{n3} + K_{n4},$$

де n – порядковий номер чинника (від 1 до 10). Максимальна оцінка колективного договору – 0,99. Будемо вважати колективний договір атестованим, якщо:

1. Кількість елементів, які не відповідають вимогам у чиннику, не перевищує двох.
2. Кількість чинників з оцінкою 0,66 не більше семи.
3. Загальна оцінка за десятьма чинниками не менше 0,6 бала.

Таким чином, стає можливим набагато точніше і ефективніше оцінити виконання положень соціального партнерства, які прописані у колективному договорі підприємства, що, у свою чергу, сприяє покращенню соціально-економічної стабільності та взаємовідносин між учасниками трудового процесу.

Наук. керівн. Назарова Г. В.

Література: 1. Развитие социального партнерства на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.warwick.ac.uk>. 2. Колосок А. М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірної процесу / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 12. – С. 76–83. 3. Внутренний контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений: сущность и организация [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kapr.ru/articles/2002/6/370.html>. 4. Коллективный договор [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.avers.dp.ua.

Трікіна В. В.

УДК 005.941 (73+52)

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Відображено сучасну ситуацію розвитку корпоративної культури, наведено приклади її використання на підприємствах США і Японії.

Аннотация. Отображена современная ситуация развития корпоративной культуры, приводятся примеры ее использования на предприятиях США и Японии.

Annotation. The modern situation of corporate culture development is represented. Examples of its use are made on the enterprises of the USA and Japan.

Ключові слова: корпоративна культура, корпорація, керівник, персонал.

Сучасна концепція розвитку економіки як у нашій країні, так і за кордоном базується на формуванні відкритості економічних систем, широкій інтеграції і кооперації виробництва та надання послуг у всіх сферах господарювання. Будь-яке економічне утворення як на макро-, так і на мікрорівні функціонує за певною економічною моделлю. В основі цієї моделі, поряд з іншими визначальними факторами, знаходиться економічна культура, що базується на загальній культурі регіону, країни тощо. Лише за умови врахування цього найважливішого фактора можливо створити ефективну економічну модель, реалізація якої на певному рівні надасть можливості досягти найвищих економічних результатів. Не випадково ряд економічних моделей, запозичених українським урядом у зарубіжних державах, що добре зарекомендували себе у відповідних країнах, не знайшли і не знаходять ефективного застосування в умовах нашої країни, у вітчизняних виробничо-господарських системах, тому що вони (моделі) не враховують специфічних особливостей існуючої культури.

Зазначене вище обумовило актуальність обраної теми статті.

Метою даного дослідження є вивчення зарубіжного досвіду формування корпоративної культури в різних країнах для подальшого застосування його при розробці корпоративної культури на вітчизняних підприємствах.

Дослідженням питань формування корпоративної культури займалися такі фахівці: Ігор Ансофф [1], Вільям Оугі [2], Томас Пітерс [3], Д. С. Сінк [1], Роберт Уотерман [3] та ін. І. Ансофф, Т. Пітерс та Р. Уотерман розглядали загальні положення формування корпоративної культури, не приділяючи уваги національним особливостям. В. Оугі досліджував саме японський досвід управління персоналом і запропонував ефективний японський тип підходу до розробки корпоративної культури.

У кожній організації (фірмі) можуть бути свої, що відрізняються від інших, цінності та принципи, на яких вона базується. Як приклад цікавим є розгляд принципів та цінностей однієї з найбільш процвітаючих фірм США – корпорації ІВМ [1; 4].

© Трікіна В. В., 2010



Перший основний принцип цієї корпорації щодо корпоративної культури – повага до людини, її прав і гідності. Керуючись цим принципом, корпорація здійснює наступні заходи:

допомагає співробітникам розвивати свої творчі здібності та використовувати їх найбільш ефективним способом; винагороджує працю співробітників і забезпечує їхнє службове просування залежно від внеску кожного у спільну справу; забезпечує встановлення двосторонніх контактів між керівником і підлеглими, що передбачають безпосередній розгляд суперечливих питань та їхнє справедливе рішення.

Другий принцип – надання послуг споживачеві, які відповідають їх найвищим вимогам. Для цієї мети фірма здійснює:

дослідження потреб споживачів продукції фірми й прогнозування їх на перспективу; сприяння споживачам у найбільш ефективній експлуатації своєї продукції й використанні надаваних послуг.

Третій принцип – висока якість, яка є базовою основою діяльності. У цьому зв'язку будь-яке завдання повинне виконуватися на високому якісному рівні з використанням наявного потенціалу.

Четвертий принцип – керівник повинен бути ефективним організатором. Це означає, що кожен керівник повинен залучити кожного співробітника в загальний трудовий процес. Для цього керівник повинен:

а) забезпечити керівництво, що стимулює співробітників на виконання завдань на найвищому рівні;

б) якнайбільше спілкуватися та зустрічатися зі своїми співробітниками;

в) мати мужність брати під сумнів ухвалені рішення та запропоновану політику; чітко уявляти собі потреби фірми, робочої ділянки та відділу;

г) планувати свою роботу на перспективу, охоче сприймати нові ідеї.

П'ятий принцип. Зобов'язання перед акціонерами.

Шостий принцип. Взаємні стосунки з постачальниками продукції та послуг.

Головною протилежністю корпоративної культури США є культура в японських компаніях.

Головною відмінною рисою персоналу японських фірм є відданість своїй компанії. Це проявляється в такому [2]:

японський службовець переконаний, що він – важлива необхідна особа в компанії, і його доля лежить на її плечах;

у повсякденній свідомості японців слово "професія" ототожнюється з роботою, а практично – це означає організацію (фірму), де він працює ("Я працюю в "Mitsubishi");

службовці компанії рідко беруть день відпочинку. Навіть, якщо вони захворіли, вони продовжують працювати, тому коефіцієнт прогулів у них найнижчий у світі;

японський робітник погоджується з наказом адміністрації про понаднормову роботу без попереднього повідомлення. Іноді це відбувається без бажання, але без вагань, тому що він відчуває в цьому відповідальність і необхідність;

багато японських робітників не використовують повністю свої оплачувані відпустки через переконання в тому, що їхній борг працювати, коли компанія цього потребує. У той же час вони вважають, що беручи всю відпустку, вони демонструють низьку відданість компанії.

Особливістю японських компаній є довічний найм. Теоретично підтверджено, що чим більше людина працює в організації, тим сильніше повинне бути ототожнення його з нею. Японські корпорації вирішуючи питання наймання працівників в організації, гарантують своїм службовцям роботу та використовують при цьому систему винагороди, засновану на виробничому стажі, для того, щоб запобігти їх переходу до іншої фірми.

Спільними рисами корпоративних культур США та Японії можна назвати розробку заходів, які розвивають у співробітників відчуття причетності до роботи компанії (залучення до керівництва, ранкові мітинги, де, як правило, відбувається виклад політики компанії та розглядаються питання етики бізнесу та ін.), а також система активного спілкування (святування відкриття нового офісу, початку нового року, початку роботи співробітника, спортивні зустрічі, туристичні поїздки).

Культура кожної окремої країни є унікальною та історично обумовленою, її примусові зміни можуть призвести до катастрофічних наслідків. Найбільш ефективна діяльність компанії може бути досягнута шляхом формування економічної системи на базі сприятливої корпоративної культури, характерної для кожної країни. Українські компанії, позичаючи досвід інших країн, забувають про національну самобутність української культури, нав'язують співробітникам далекі іноземні погляди. Дуже важливо вивчати досвід формування корпоративної культури в зарубіжних компаніях та використовувати її елементи в Україні, але враховувати сучасний стан економіки, культурні традиції та послідовність змін. Деякі риси в психології людини є спільними для будь-якої національності, на них і треба робити наголос (наприклад, потреба у спілкуванні, в повазі, в дотриманні прав людини, в захисті та впевненості, потреба бути цінним співробітником). Саме обмін культурним, економічним та технічним досвідом країн світу у подальшому приведе до благополуччя та стабільного розвитку нашої та інших країн.

Наук. керівн. Лебединська О. С.

Література: 1. Никсон Фр. Роль руководства предприятия в обеспечении качества и надежности / Фр. Никсон. – М. : Экономика, 2003. 2. Как работают японские предприятия / под ред. Я. Мондена и др. сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 2007. 3. Питерс Т. В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний / Т. Питерс, В. Уотерман. – М. : Прогресс, 2008. 4. Фрэнсис Дж. Роджерс. IBM: Взгляд изнутри: человек, фирма, маркетинг / Фрэнсис Дж. Роджерс. – М. : Наука, 2001. 5. Томилов В. В. Организационная культура и предпринимательство : учебн. пособ. / В. В. Томилов. – СПб. : СПбУЭФ, 2004.

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. Визначено поняття **людський капітал**, відображені основні цілі оцінки та показник ефективності праці. Оцінювання ефективності праці персоналу розглядається як інструмент формування та використання людського капіталу.

Аннотация. Определено понятие **Человеческий капитал**, отображены основные цели оценки и показатель эффективности труда. Оценка эффективности труда персонала рассматривается как инструмент формирования и использование человеческого капитала.

Annotation. The concept **human capital**, main objectives of estimation and an indicator of work efficiency are suggested. The estimation of efficiency of personnel work is considered as the tool of formation and use of the human capital.

Ключові слова: людський капітал, оцінювання ефективності праці, компетентність персоналу, показник ефективності праці, інвестиції в людський капітал.

Людським капіталом вважаються лише такі навички, знання, здібності, мотивації, здоров'я, що використовуються в певному виді економічної діяльності і приносять дохід своїм власникам, в тому числі і підприємствам, де задіяна праця їх працівників. Підприємство отримуватиме дохід лише тоді, коли праця на ньому є ефективною, і не лише економічно ефективною, а й соціально. Тому автор вважає, що управління ефективністю праці та її оцінювання виступають інструментом формування людського капіталу (через інвестування у власних працівників) та його використання (через заохочення до підвищення індивідуальної ефективності праці).

У практиці роботи вітчизняних підприємств проблема адекватного і точного оцінювання ефективності праці персоналу і досі залишається найбільш складною.

Оцінювання ефективності праці працівника спрямовано на реалізацію трьох цілей: адміністративної, інформаційної і мотиваційної (рисунок).

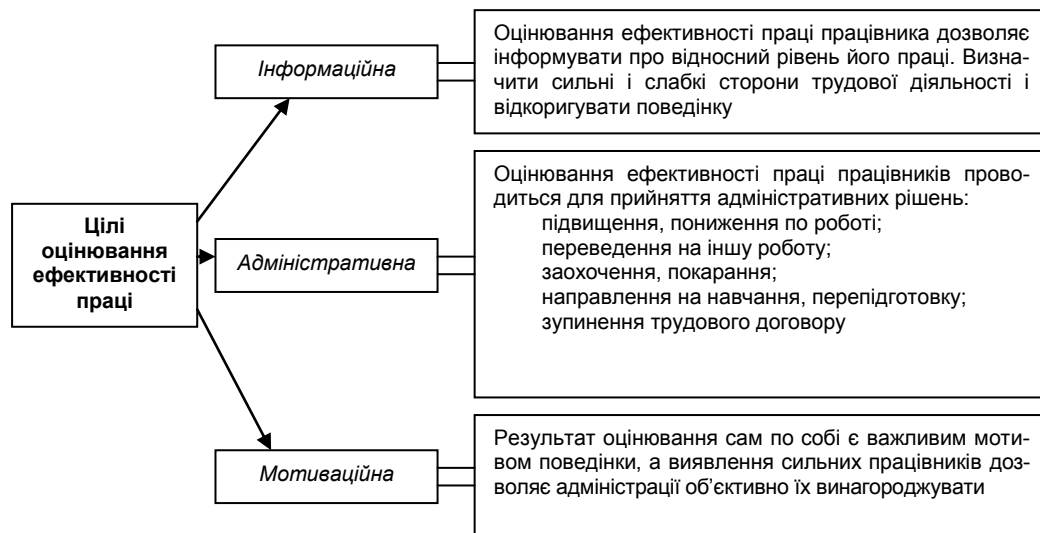


Рис. Основні цілі оцінювання ефективності праці

Найбільшого розповсюдження для аналізу ефективності праці отримали показники, що характеризують продуктивність праці (виріток та трудомісткість продукції). На думку автора, основним недоліком даних показників є нівелювання якісними параметрами праці та результатами праці зокрема, а також неможливість його застосування при оцінці ефективності праці невиробничого персоналу.

При використанні обсягу реалізованої продукції як показника ефективності праці проводиться порівняння фактично виконаного обсягу робіт із запланованим. Важливою перевагою цього показника є те, що він є найбільш простим за структурою і у використанні. Більш точно ефективність



праці відображає прибуток підприємства. Загальним недоліком розглянутих показників є те, що вони відображають ефективність праці всіх працівників підприємства без урахування їх дольової участі і, відповідно, не відображають ефективність праці кожного виконавця окремо.

Виходячи з необхідності реформування моделі трудових відносин і управління людським фактором у напрямку значно кращого використання творчих здібностей людини оцінювання ефективності праці часто зводять до оцінювання її компетентності.

Автор дійшов до такого ж результату іншим шляхом. Дослідивши сутність ефективності праці та існуючі показники і методи її оцінювання, автор зробила висновок, що існуючі показники оцінювання ефективності праці збігаються з показниками споріднених до ефективності понять, а тому нівелюють сутнісними аспектами ефективності праці як такої. Це робить її синонімом до інших категорій, таких, як продуктивність, дохідність, рентабельність тощо.

Автором пропонується розуміти ефективність праці як показник, що виражає ступінь оптимального співвідношення між результатами та затратами праці, за умов належної якості праці.

За такого розуміння ефективності праці основний, загальний показник ефективності праці пропонується розраховувати за формулою:

$$E = \frac{P}{Z} \times K,$$

де P – результати праці; Z – затрати праці; K – показник якості праці.

Показник якості праці має відображати характеристики живої праці конкретного працівника порівняно з працею інших працівників, а також працею, взятою за еталон. За такою логікою якість праці визначається ні чим іншим як компетентністю працівника, адже, оцінюючи компетентність персоналу, в найзагальнішому вигляді оцінюються: здібності персоналу (рівень освіти, обсяг знань, професійні навички, досвід роботи у певній сфері тощо); особисті властивості (ініціативність, комунікабельність, надійність тощо); мотивація (коло професійних й особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру тощо).

Компетентність персоналу – категорія дуже динамічна, перебуває у постійному розвитку. Вона може бути значно підвищена за рахунок навчання, самоосвіти, найму працівників зі сторони і особливо мотивації. Тому завданнями управління ефективністю праці є оптимізація результативності дій працівників, що залежать від компетентності.

Таким чином, оцінювання ступеня ефективності праці кожного працівника – обов'язковий інструмент управління ефективністю праці будь-якої компанії. Соціальні реформи мають бути спрямовані на заохочення роботодавців інвестувати в освіту, здоров'я своїх працівників, а також у створення умов для реалізації творчого потенціалу працівників. Нові нормативні акти мають бути не лише декларованими, а й передбачати більш суворий контроль за дотриманням трудового законодавства України.

УДК 331.36:005.336.4

Мацак В. О.

БЕЗПЕРЕРВНЕ НАВЧАННЯ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВИХОДУ КРАЇНИ З КРИЗИ

Анотація. Наведено обґрунтування системи безперервного навчання персоналу як основи формування людського капіталу підприємства.

Аннотация. Представлено обоснование системы непрерывного обучения персонала как основы формирования человеческого капитала предприятия.

Annotation. The ground of the continuous departmental of personnel teaching as bases of forming enterprise human capital is presented.

Ключові слова: людський капітал, активи людського капіталу, професійне навчання, методи навчання, безперервне навчання.

Категорія людський капітал становить окремих складний структурно-системний об'єкт соціально-економічного дослідження. О. Грішнова трактує людський капітал як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис та мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються



в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [1]. Слід зазначити, що в умовах кризи продуктивні здібності потребують постійного та безперервного підвищення рівня освіти і компетенції персоналу.

Дослідженню проблем людського капіталу та його навчання присвятили свої наукові праці такі відомі вчені минулого і сучасності, як К. Маркс, Д. Рікардо, А. Сміт, О. Грішнова, М. Дороніна, В. Пономаренко, О. Єгоршин, А. Колот та ін.

Основними активами людського капіталу є усі ті елементи, в які зроблено інвестиції і які продуктивно використовуються в економічній діяльності: знання, отримані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією [2].

Професійне навчання – це процес цілеспрямованого формування у співробітників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок й умінь, які дозволяють підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види діяльності.

Чинники, які перешкоджають організації навчання персоналу: небажання керівників вкладати кошти в дану сферу, адже їх результативність складно оцінити як із кількісної, так і з якісної точок зору; організація процесу навчання персоналу полягає в отриманні реальних результатів, тобто поліпшення показників діяльності підприємства в цілому. Програма навчання має бути пов'язана з потребами, що виникають у конкретних випадках. При цьому актуальним стає питання вибору форм і методів навчання (рисунок).

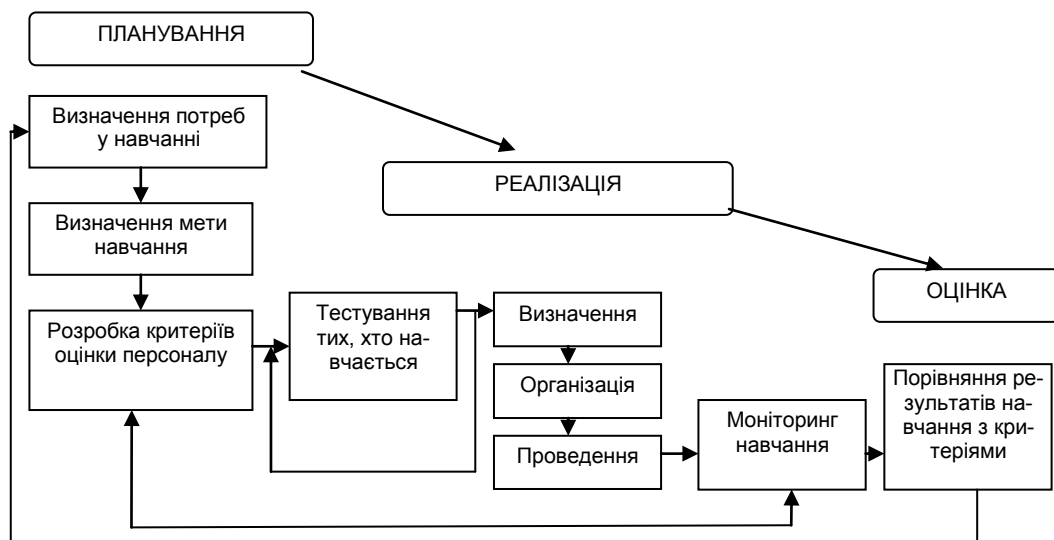


Рис. Система безперервного навчання персоналу

У даний час поширені модульна, дистанційна і мультимедійна форми навчання. Існують різні варіанти сумісного їх застосування.

Серед усіх методів навчання персоналу виділяють дві великі групи:

1) навчання на робочому місці (або внутрішньовиробниче): виробничий інструктаж, ротація, цілеспрямоване придбання досвіду, наставництво, наставництво-супервізія, ситуаційне наставництво, формальне наставництво, неформальне наставництво, коучинг, стажування, використання працівників як асистентів, підготовка у проектних групах;

2) навчання поза робочим місцем (або позавиробниче): лекції, ділові ігри, інсценування, тренінги, метод вирішення практичних ситуацій (кейсів), методи розв'язання виробничо-економічних проблем за допомогою моделей, робочі групи, конференції, семінари, круглі столи, дискусії, зустрічі з керівництвом, екскурсії, самостійне навчання [3].

При виборі форм і методів навчання доцільно не зупинятися на чомусь одному, оскільки всі вони мають свої переваги і недоліки. Найефективніші сучасні навчальні програми припускають поєднання різних методів подачі матеріалу [4].

Перший етап – планування – включає аналіз, визначення потреб і мету навчання, детальну розробку критеріїв оцінки навчання.

Другий етап – реалізація – має на увазі безпосередню підготовку, організацію і проведення навчання.

Третій етап – оцінка – є етапом моніторингу ефективності навчання. Основне завдання оцінки – зрозуміти, якою мірою співробітники використовують знання і навички, які вони отримали в результаті навчання [5].

Системність безперервного навчання реалізується в наявності зворотного зв'язку в даному процесі. Результати останнього етапу аналізуються і враховуються на першому етапі.

Таким чином, процес безперервного навчання приведе до підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства серед інших підприємств, бо працівники, які постійно підвищують рівень своєї кваліфікації, обізнаності швидше орієнтуються та адаптуються до змін.

Наук. керівн. Іванова О. Ю.

Література: 1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 2. Грішнова О. А. Людський капітал України: сучасний стан і динаміка змін / О. А. Грішнова // Проблеми формування ринкової економіки : міжвід. наук. зб. – К.: КНЕУ. – 2001. – Спец. вип. – С. 71–80. 3. Резник С. Д. Управление персоналом (Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, К. М. Кухарев. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 514 с. 4. Грабская И. Что демотивирует украинских работников? / И. Грабская // Управление персоналом. – 2007. – № 7. – С. 64–68. 5. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. / И. Е. Ворожейкин. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 472 с.

УДК 65.012.323

Водницька Н. В.

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВИХОДУ КРАЇНИ З КРИЗИ

Анотація. Запропоновано методика моніторингу соціально-трудої сфери машинобудівних підприємств, яка може використовуватися як базис для розробки рекомендацій з удосконалення процесу управління, що ґрунтується на визначенні проблем її функціонування, а також виведення підприємств з кризи за допомогою ефективного використання їх людського капіталу.

Аннотация. Предложена методика мониторинга социально-трудої сфери машиностроительных предприятий, которая может использоваться в качестве базиса для разработки рекомендаций по усовершенствованию процесса управления, основывающаяся на определении проблем ее функционирования, а также выведения предприятий из кризиса с помощью эффективного использования их человеческого капитала.

Annotation. The method of monitoring of socially-labour sphere of machine-building enterprises is considered. It can be utilized as a base for development of recommendations on the improvement of management process, based on determination of problems of its functioning, and also leadingouts of enterprises from a crisis by the effective use of their human capital.

Ключові слова: моніторинг, соціально-трудова сфера, методика моніторингу соціально-трудої сфери.

Машинобудування є великою комплексною галуззю, в якій зайнята понад третина промислового персоналу. На сьогоднішній день Харківська область є одним із провідних промислових регіонів України. Проте машинобудування не обійшли стороною кризові явища, які призвели до значного скорочення випуску продукції на окремих підприємствах, погіршення зв'язків, розбалансування виробництва. Усе це несприятливим чином відобразилося на соціально-трудої сфері (СТС) кожного окремого підприємства, погіршенні якості життя найманих працівників. У зв'язку з цим метою даної статті є розробка методики моніторингу СТС машинобудівних підприємств для проведення оцінки її стану та виявлення головних проблем у її функціонуванні.

Аналіз науково-методичної літератури з даної тематики показав, що теоретиками і практиками досліджуються різні аспекти СТС підприємства: оплата та мотивація праці, організація й нормування праці, продуктивність праці, чисельність і структура персоналу, умови та охорона праці тощо, однак єдиної системи показників для проведення діагностики СТС підприємства не існує [1 – 4]. Отже, виникає необхідність розробки комплексної методики моніторингу СТС підприємства.

Першим етапом проведення будь-якого дослідження є постановка мети його проведення. У даному випадку це виявлення проблем функціонування СТС підприємства. Для досягнення поставленої мети необхідно визначитися з методами для проведення моніторингу (аналіз внутрішньої інформації підприємства, опитування (анкетування, інтерв'ю, експертне опитування), спостереження, експеримент та ін.) – 2 етап; зібрати інформацію про загальні показники виробничо-господарської діяльності підприємства – 3 етап – та показники, що дозволяють проаналізувати функціональні області СТС: економіку праці, соціологію праці, соціальне забезпечення, використання персоналу й нормативно-правове забезпечення – 4 етап.



Зібравши інформацію щодо загальних показників виробничо-господарської діяльності підприємства та окремих функціональних областей СТС, потрібно провести їх обробку – 5 етап. Далі на підставі проведеного аналізу інформації визначаються основні проблеми у функціонуванні СТС підприємств, що аналізуються, – 6 етап. Після цього необхідно структурувати проблеми за ступенем важливості – 7 етап. Структурування проблем обумовлене необхідністю прийняття відповідних управлінських рішень щодо подальшого формулювання рекомендацій стосовно вирішення виявлених проблем у функціонуванні СТС за ступенем їх важливості для підприємства – 8 етап.

Узагальнення розглянутого матеріалу подано у послідовності етапів аналізу стану СТС підприємства на рисунку.

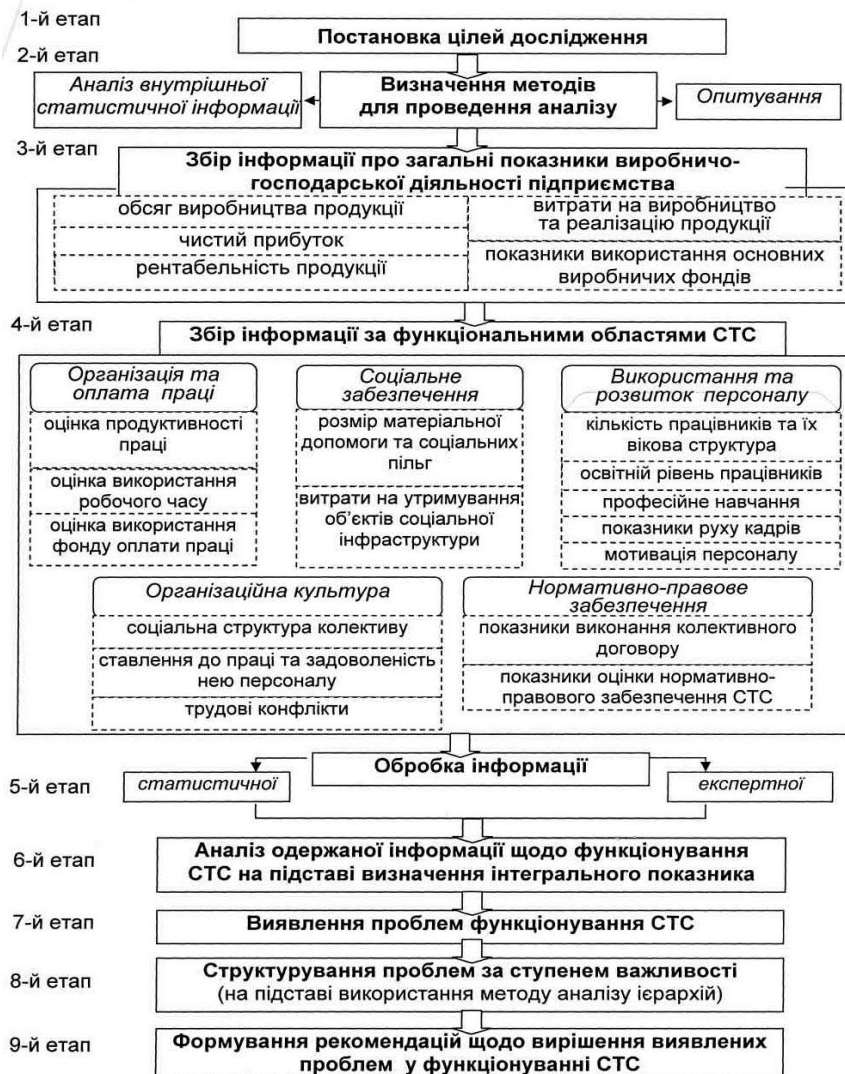


Рис. Послідовність етапів моніторингу стану СТС підприємства

Таким чином, розроблена методика моніторингу СТС дозволяє провести аналіз і виявити проблеми на певних підприємствах. Це дає можливість розробити рекомендації, які спрямовані на вирішення проблем функціонування та управління СТС для підприємств, діяльність яких аналізувалась, з метою виведення машинобудівних підприємств за допомогою ефективного використання їх людського капіталу з кризи.

Література: 1. Крылов Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда : учебн. пособ. / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 272 с. 2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебн. пособ. / Г. Савицкая. – 7-е изд., испр. – Мн. : Новое знание, 2002. – 704 с. 3. Сафронова Е. Г. Математические методы анализа трудовых ресурсов организации / Е. Г. Сафронова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2004. – № 9. – С. 46–60. 4. Сафронова Е. Г. Показатели эффективности использования фонда заработной платы / Е. Г. Сафронова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2004. – № 12. – С. 78–79.

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КРИТЕРІЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотация. Визначено критерії результативності діяльності підприємства, їх пріоритетність та місце серед критеріїв ефективності використання персоналу. На цій основі обґрунтовано необхідність застосування критерію ефективності використання персоналу при визначенні результативності підприємства.

Аннотация. Определены критерии результативности деятельности предприятия, их приоритетность и место среди критериев эффективности использования персонала. На этой основе обоснована необходимость применения критерия эффективности использования персонала при определении результативности предприятия.

Annotation. The criteria of enterprise activity results, their priority and place among the criteria of an effectiveness of personnel use are suggested. On this basis, the necessity of applying the criterion of the effectiveness of staff in determining the effectiveness of enterprise is grounded.

Ключові слова: критерії, результативність, ефективність, персонал, підприємство.

Сучасний рівень розвитку економіки в Україні характеризується значним зміщенням у пріоритетах соціально-економічних відносин. Так, за останні роки чи не єдиною метою виробництва в контексті забезпечення його результативності стає отримання та максимізація прибутку в теперішньому конкретному проміжку часу, незважаючи на необхідність збереження та відновлення ресурсів, у тому числі і трудових, для результативної роботи у довгостроковій перспективі.

Дослідженням питань визначення результативності діяльності підприємства займалися багато вітчизняних та закордонних вчених, серед яких: В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, О. М. Тищенко, М. О. Кизим, Я. В. Догадайло, Н. Л. Гавкалова, Б. М. Генкін, Я. В. Світлична та ін. На жаль, на сьогоднішній день не існує єдиної думки щодо визначення критеріїв результативності діяльності підприємств. Це спричинено складністю та багатогранністю їх діяльності, взаємозалежністю всіх його процесів та відсутністю достатньої уваги створенню відповідних критеріїв ефективності використання персоналу.

Результативність діяльності підприємства визначається як категорія, що відображає успіх діяльності підприємства в умовах ринку та характеризує рівень досягнення встановлених цілей [1]. Для всебічної характеристики такого узагальнюючого показника діяльності підприємства, як результативність, дослідники використовують такі критерії:

- дієвість, що визначається як ступінь досягнення встановлених цілей;
- економічність, що є характеристикою здатності раціонально використовувати обмежені ресурси в часі, співвідносити необхідні та фактичні витрати;
- критерій якості трудового життя, що характеризує здатність організувати процес праці, процес мотивації, задоволення потреб працівника відносно умов праці;
- прибутковість, що виражає співвідношення між доходами та сумарними витратами, які можуть бути виражені різними економічними показниками, наприклад рентабельністю [2];
- продуктивність, яка є характеристикою здатності витратити менше ресурсів при виконанні визначеного обсягу робіт за визначений час;
- положення підприємства на ринку – характеризує здатність займати необхідне місце серед конкурентів завдяки своїм особливим перевагам [3];
- якість персоналу, що характеризує здатність задовольняти потреби замовників шляхом здійснення основної діяльності відповідно до встановлених вимог;
- інновативність, характеризує схильність до нововведень [1].

Водночас слід зауважити, що тільки завдяки реалізації трудового потенціалу працівників можливе виробництво предметів споживання, вдосконалення технологій виробництва, створення й удосконалення предметів та засобів праці [4]. Відповідно до такої ролі персоналу у здійсненні виробничо-господарської діяльності підприємства доцільним стає виділення критерію ефективності його використання (рисунок). Як такий критерій можливо визначити показники всебічного особистого розвитку працівників. Це зумовлено прямим впливом ступеня розвитку особистих якостей працівників, їхніх здібностей і потенціальних можливостей на рівень особистої результативності та результативності діяльності підприємства.

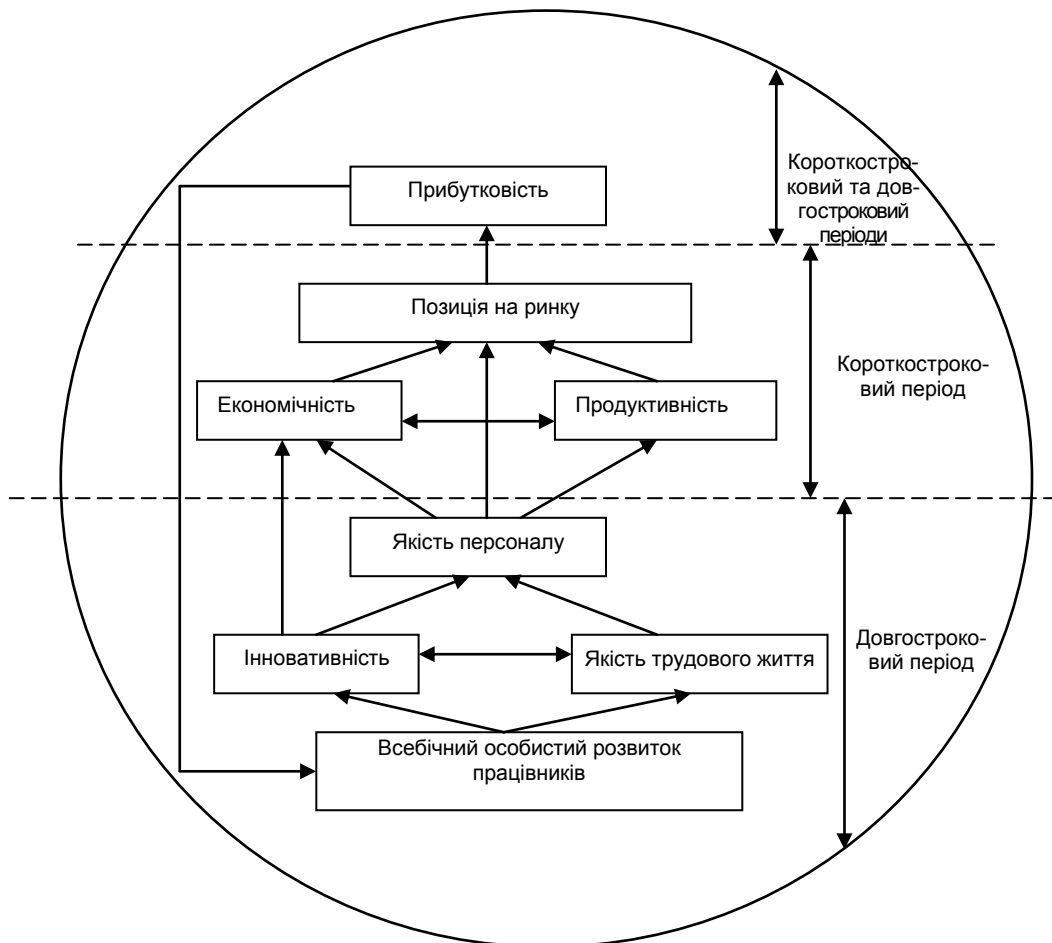


Рис. Взаємозв'язок та пріоритетність критеріїв результативності діяльності підприємства

Необхідність застосування критеріїв ефективності використання персоналу при оцінці успішності діяльності підприємства стає очевидною при визначенні взаємозв'язків та пріоритетності критеріїв результативності. На рисунку як найбільш пріоритетний критерій визначено прибутковість, оскільки прибуток є основним джерелом його існування та подальшого розвитку. Але кожен критерій, що розташовано нижче, є своєрідною основою, базисом досягнення вищезазначеного критерію. Всебічний розвиток працівників є тією первинною ланкою, що забезпечує досягнення інших критеріїв результативності діяльності підприємства та встановлених ним цілей.

Таким чином, урахування взаємодоповнюючих економічних критеріїв та критеріїв ефективності використання персоналу дає змогу усебічно оцінити результативність діяльності підприємства з урахуванням довгострокової перспективи.

Література: 1. Тищенко А. Н. Экономическая результативность деятельности предприятий : монография / А. Н. Тищенко, Н. А. Кизим, Я. В. Догадайло – Харьков : ИД "ИНЖЭК", 2005. – 144 с. 2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 412 с. 3. Светличная Я. В. Содержание результативности деятельности дорожных организаций / Я. В. Светличная // Материалы Четвертой научно-практической конференции молодых экономистов "Современные проблемы развития производства". – Харьков : Модель Всесвіту, 2009. – С. 47–49.

4. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Анотация. Визначено, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, підвищується конкурентоспроможність підприємства.

Аннотация. Определено, что в результате наращивания человеческого капитала получается интегральный социальный эффект, повышается конкурентоспособность предприятия.

Annotation. It is suggested that as the result of human capital increase we can get an integral social effect and upgrading of an enterprise competitiveness.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, зиски, ефективність, оцінка.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника. Одиницю людського капіталу представляє не сам працівник, а його знання, навички та вміння [1].

Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, що прийнятний для підвищення продуктивності праці. Таким чином, до інвестицій у людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на одержання загальної і фахової освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей.

Найбільш важливими серед інвестицій у людський капітал є вкладення в освіту. Загальна і фахова освіта підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, праця яких впливає на темпи економічного зростання. Поряд з освітою важливими є інвестиції в здоров'я, які призводять до скорочення захворювань і смертності, подовження працездатного життя людини, а отже часу функціонування людського капіталу.

Джерелом вкладень у людський капітал може виступати держава (уряд), недержавні суспільні фонди та організації, регіональні установи, окремі підприємства, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди та організації, а також освітні установи. Але найвагоміша роль у створенні активів людського капіталу належить окремим підприємствам.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал такі: прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів; оцінка ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал; моніторинг інтелектуального капіталу за допомогою індексів (зміна індексів з часом відображає зміну у стані активів); оцінка якості активів за допомогою SWOT-аналізу, зіставлення отриманої картини зі стратегічними цілями розвитку підприємства; проведення якісного аудиту людських активів, відстеження їхньої тимчасової динаміки; використання інформаційно-аналітичних систем для одержання зведеного аналізу (підрахунок втраченого прибутку від вивільнення фахівців); розробка спеціальних методів оцінки людських активів шляхом трансформації уже відомих методів, що застосовуються для оцінки інших видів активів [2].

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи: 1) прями матеріальні витрати – оплату за навчання, витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо); 2) втрачені заробітки – кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки); 3) моральні втрати – втрата вільного часу; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні для різних людей.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту складається з трьох груп доходів: 1) прями матеріальні зиски – вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства; 2) непрями матеріальні зиски – оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника; висококваліфіковані



працівники мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця; 3) моральні зиски – задоволення від обраної професії протягом життя; професійна творчість; висока конкурентоспроможність на ринку праці; відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо [3].

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться у грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити у грошовій формі. Навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають нелегкої праці самої людини. Людина, яка володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигід. У результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Благополуччя та стійкий розвиток будь-якої нації залежить від людського капіталу, тому необхідна продумана і послідовна політика в галузі розвитку людських ресурсів і збалансованих інвестицій у людський капітал як на рівні окремого підприємства, так і в цілому на рівні держави.

Наук. керівн. Славгородська О. Ю.

Література: 1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с. 2. Тугускіна Т. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий / Т. Тугускіна // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – С. 23–27. 3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

Власенко Т. А.

УДК 005.95

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто особливості формування аналітичної та управлінської моделей ефективності менеджменту персоналу. Запропоновано принципову структуру аналітичної моделі.

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования аналитической и управленческой моделей эффективности менеджмента персонала. Предложена принципиальная структуры аналитической модели.

Annotation. The features of an analytical and a management models of personnel management efficiency formation are considered. The principal structure of the analytical model is proposed.

Ключові слова: модель ефективності менеджменту персоналу, цілі менеджменту персоналу, HR-стратегія, основні положення моделі, система показників.

У сучасних умовах господарювання для промислових підприємств, які функціонують в умовах кризи, виникла гостра потреба віднаходження резервів підвищення ефективності їхньої діяльності та своєчасного реагування на фактори впливу. Таким резервом є персонал, який єдиний серед економічних ресурсів підприємства здатен до саморозвитку та самовдосконалення, через що забезпечується зростання професійно-кваліфікаційного рівня працівників і покращення результатів діяльності підприємства. Саме тому результативний менеджмент персоналу є одним із пріоритетних завдань управління підприємством. Таким чином, проблема, вирішенню якої присвячене дане дослідження, є актуальною.

Найвідоміші науково-теоретичні підходи до визначення ефективності менеджменту персоналу представлені дослідженнями таких авторів, як Н. Гавкалова [1], О. Єгоршин [2], А. Кібанов [3], Л. Ніколаєнко [4], С. Шекшня [5] та ін.

Метою роботи є обґрунтування науково-теоретичних засад формування моделі ефективності менеджменту персоналу.

Предметом дослідження є забезпечення (досягнення) ефективності менеджменту персоналу засобом формування моделі ефективності менеджменту персоналу.

Об'єкт – процеси менеджменту персоналу на підприємстві.

© Власенко Т. А., 2010



На основі загальнонаукового підходу до моделювання економічних процесів та явищ зазначимо, що наукова модель повинна базуватися на відповідному науково-теоретичному підході, який обумовлює її вид, специфіку складових і характер зв'язків між ними. Прикладними елементами моделі є відповідний набір часткових показників, що використовуються в обраних економіко-математичних або статистичних методах. Розуміючи модель як копію або аналог досліджуваного процесу, об'єкта, явища, що відображає суттєві властивості модельованого об'єкта відповідно до мети дослідження, визначимо, що модель ефективності менеджменту персоналу є формалізованим відображенням ефективності менеджменту персоналу як управлінської інформації, важливість якої об'єктивно обумовлена необхідністю забезпечення підприємства унікальними конкурентними перевагами, що формуються шляхом поєднання людського, інтелектуального та соціального капіталу, кадрової політики, системи і структури підприємства. На основі цього зазначимо, що модель ефективності менеджменту персоналу є моделлю оцінки та класифікації менеджменту персоналу і базою для прийняття управлінських рішень як у даній сфері, так і в рамках функціонування всього підприємства.

В алгоритмі побудови моделі ефективності менеджменту персоналу, перш за все, необхідно визначитися з призначенням моделі, що розроблюється. Аналітична модель повинна спиратися на існуючі показники і підходи, використовувати інформацію, що є в розпорядженні або може бути отримана безпосередньо (анкетування, інтерв'ювання, експертні оцінки та ін.). Така модель відображає існуючий стан речей. Управлінська модель на відміну від аналітичної описує бажаний стан речей. Характерною ознакою такої моделі є те, що інформація збирається й аналізується на базі запроваджених методик оцінки, тобто мають місце апріорні вимоги до якості та кількості інформації. Первинним є побудова аналітичної моделі для отримання уявлення про рівень ефективності менеджменту персоналу на досліджуваних об'єктах (машинобудівних підприємствах). Управлінська модель є розширеним варіантом аналітичної моделі та включає елементи впливу на досліджувані процеси.

Головними умовами забезпечення ефективності менеджменту персоналу, на думку С. Шершні, є зв'язок системи управління персоналом з цілями підприємства, відповідність системи управління персоналом стану зовнішнього середовища і культурі організації, цілісність системи управління персоналом, участь керівництва підприємства у процесі менеджменту персоналу і компетентна служба менеджменту персоналу [5].

Аналіз існуючих науково-теоретичних підходів до ефективності менеджменту персоналу дозволяє виділити такі основні положення моделі: відповідність вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства; досягнення різнонаправлених цілей діяльності підприємства; відображення реалізації цілей через систему показників.

На базі зазначених положень побудуємо принципову схему аналітичної моделі ефективності менеджменту персоналу, яка має включати такі елементи: HR-стратегію, цілі та показники, що пов'язані з цілями. Необхідність включення до моделі HR-стратегії обумовлена двома причинами: впливом зовнішнього середовища на загальну стратегію підприємства як індикатор взаємодії підприємства з оточенням та врахуванням умов внутрішнього середовища при узгодженні HR-стратегії із загальною стратегією підприємства. Цілі деталізують HR-стратегію залежно від їх характеру. Базуючись на характері складових, які виокремлюють дослідники [1 – 4], доцільно виділити такі види цілей: загальносистемні цілі підприємства, економічні, соціальні, структурно-організаційні і науково-технічні. Загальносистемні цілі відображають підхід до розуміння персоналу як сукупного працівника, який безпосередньо впливає на результати. Економічні цілі відображають досягнення результативності виробничої та управлінської діяльності, соціальні – соціально-психологічний аспект менеджменту персоналу, структурно-організаційні цілі відображають забезпечення цілісності менеджменту персоналу. Забезпечення науково-технічних цілей необхідне для формування та використання інтелектуального капіталу підприємства. Для забезпечення реалізації поставлених цілей підбираються відповідні показники серед техніко-економічних, фінансових, соціально-психологічних та показників, що відображають якісний і кількісний стани персоналу підприємства.

Запропонована аналітична модель ефективності менеджменту персоналу є формалізованим відображенням ефективності, що розроблюється для прийняття управлінських рішень та базується на HR-стратегії, цілях та показниках діяльності підприємства.

Література: 1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 720 с. 3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов ; под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М., 2003. – 638 с. – (Серия "Высшее образование"). 4. Ніколаєнко Л. Ф. Формування персоналу регіональних структур : монографія / Л. Ф. Ніколаєнко. – Харків : Друкарня Харківського університету Повітряних Сил, 2007. – 328 с. 5. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – Изд. 6-е, перераб. и доп. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 336 с.

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Визначено, що посилення конкурентоспроможності підприємства досягається шляхом стратегічного управління підвищенням рівня компетентності персоналу завдяки розвитку творчих здібностей працівників.

Аннотация. Определено, что усиление конкурентоспособности предприятия достигается путем стратегического управления повышением уровня компетентности персонала благодаря развитию творческих способностей работников.

Annotation. It is suggested that the reinforcement of enterprise competitiveness is reached by way of strategic management of increasing personnel level competence due to development of workmen creative abilities.

Ключові слова: компетентність, гіперконкуренція, стратегічне управління, інноваційний потенціал, людський капітал.

На сучасному етапі суспільно-економічного розвитку людський капітал як складова інтелектуального капіталу, носієм якого є персонал, визнається рушійним фактором успішного функціонування підприємства, стратегічним ресурсом організації. Конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від правильно розрахованого стратегічного напрямку управління персоналом та належної реалізації цієї стратегії. При цьому надзвичайно важливо враховувати сучасні напрями розвитку світового співтовариства, які дедалі відчутніше зумовлюються глобалізаційними процесами в економіці. Глобалізація економіки викликає подальше посилення конкуренції до рівня гіперконкуренції, за умов якої виживання та процвітання підприємства можливе за наявності створення та утримання стійких конкурентних переваг. На сучасному етапі такі переваги створюються на основі стратегічного управління рушійною силою економічного поступу – людським капіталом, який втілюється у персоналі підприємства на мікрорівні, економічно активному населенні – на мезо- та макрорівнях.

Одним з чи не найважливіших напрямів стратегічного управління персоналом підприємства є розвиток інноваційного потенціалу, який створюється працівниками шляхом розробки та впровадження винаходів, ноу-хау, патентів, участі у НДДКР, розробці нових прогресивних технологій, нових удосконалених методів виробництва та обслуговування. Саме такі стратегічні цілі, спрямовані на розробку та впровадження новітніх наукових ідей та найпередовіших досягнень техніки й технології, значення яких виходить за межі старих виробничо-технологічних ланцюжків, які забезпечують ефективну динаміку процесу виробництва на підприємстві насамперед з боку якісних параметрів [1], становлять сутність інноваційної моделі економічного розвитку.

Забезпечення впровадження складових інноваційної моделі економічного розвитку на підприємстві надзвичайно важливе для формування конкурентних переваг організації та підвищення її конкурентоспроможності, що значною мірою, якщо не в першу чергу, обумовлюється розвиненням інтелектуального капіталу підприємства. Це свідчить про безумовну актуальність дослідження сучасних проблем становлення інноваційної моделі розвитку у її зв'язку із зростанням інтелектуального капіталу та його складових.

Вивченню ролі та значенню людського капіталу і персоналу підприємства як носія людського капіталу присвячені роботи таких видатних учених, як лауреати Нобелівської премії Г. Беккер, Т. Шульц, дослідника теорії інтелектуального капіталу К. Свейбі, вітчизняних вчених Д. П. Богині, В. М. Данюка, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної. У працях О. А. Грішної та А. М. Колота приділяється значна увага дослідженню становлення інноваційної моделі розвитку інтелектуального капіталу.

Спираючись на погляди багатьох вчених [наприклад, 1; 2], компетентність персоналу підприємства можна вважати складовою людського капіталу. Незважаючи на увагу, яка приділяється цій категорії в наукових дослідженнях та практичних розробках, вивчення її значення у становленні інноваційної моделі сучасного економічного розвитку потребує подальшого поглиблення.

Саме тому метою цих тез є розгляд внеску вдосконалення компетентності персоналу підприємства у становлення інноваційної моделі економічного розвитку.

Інтелектуальний капітал підприємства включає людський капітал (носієм якого є персонал), капітал організації (організаційно-технічні, інноваційно-інформаційні ресурси), капітал взаємодії з інститутами ринку (клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку) [2]. За визначенням О. А. Грішної, людський капітал становить запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій працівника, використання якого сприяє зростанню доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [3].



Узагальнюючи дефініції різних дослідників щодо визначення компетентності персоналу як сукупності знань, вмінь, навичок, здібностей, досвіду працівника автор тез доходить висновку про те, що компетентність персоналу підприємства є складовою частиною людського капіталу, проявом його якості. Стратегічне управління підвищенням рівня компетентності персоналу завдяки розвиненню здібностей працівників до інноваційної праці, мотивуванню творчої ініціативності та експериментаторства, формуванню креативного мислення з метою винаходу та впровадження передових технологій створює унікальний ресурс посилення конкурентоспроможності підприємства. Формування інноваційної моделі високотехнологічного виробництва, що є нагальною потребою розвитку української економіки та досягнення нею високого ступеня конкурентоспроможності, можливо забезпечити шляхом підвищення якості людського капіталу, зростання кількості та якості фахівців високої кваліфікації, здатних до праці інноваційного змісту, тобто шляхом зростання рівня компетентності працівників підприємства. Отже, компетентність персоналу підприємства є підґрунтям, одним з чинників формування інноваційної моделі економічного розвитку.

Забезпечення зростання компетентності персоналу інноваційно орієнтованого підприємства з метою досягнення стійких конкурентних переваг потребує розробки комплексу заходів щодо виявлення і залучення талановитих кадрів, створення системи неперервної освіти та неперервного підвищення кваліфікації працівників, вдосконалення системи оцінки, мотивування та стимулювання висококваліфікованої креативної праці, поліпшення умов праці творчої еліти підприємства.

Створення системи таких заходів, на думку автора, має становити перспективи подальших досліджень у теоретичній та практичній площині визначеної проблеми.

Література: 1. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 37–41. 2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9. 3. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібн. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

УДК УДК 314.18(477)

Ступина В. О.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВЫХОДА ИЗ ГЛОБАЛЬНОГО ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Аннотация. Отображены особенности демографической ситуации европейских государств; приведена статистика по уровням рождаемости и смертности с последующими решениями этих проблем.

Анотация. Відображено особливості демографічної ситуації європейських держав; наведена статистика за рівнями народжуваності і смертності з подальшими вирішеннями цих проблем.

Annotation. The features of demographic situation in lots of European countries are represented. Statistics represents levels of birth rate and death rate with the subsequent decisions of these problems is resulted.

Ключевые слова: демография, демографический кризис, смертность, рождаемость, кризис, демографическая проблема.

Несмотря на рост Европейского Союза за счет его расширения на восток и принятие новых членов, в нем самом, а также у его восточных соседей — Украины, Беларуси и России — в настоящий момент складывается ситуация, которая в обозримом будущем чревата серьезными потрясениями и изменением геополитической структуры региона. Речь идет о демографии. Демографическую ситуацию в трех вышеназванных странах можно смело назвать катастрофической. Падение численности населения тесно связано с целым комплексом неразрешенных проблем нравственно-социального характера, которые, несомненно, также оказывают определенное влияние на демографию [1].

Очевидно, что каждая из рассматриваемых стран столкнулась с глобальным демографическим кризисом, масштабы которого не имеют аналогов на протяжении всей их истории. Даже после самых разрушительных войн, бушевавших на территории России, Беларуси и Украины, демографические потери достаточно быстро компенсировались высоким естественным приростом. Сейчас же, в мирное время, количество населения трех восточноевропейских стран с каждым го-



дом уменьшается, причем процесс этот набирает ход. Последствия продолжительного глобального демографического кризиса обязательно отражаются не только на социально-политической ситуации в самом обществе, но также и на его геополитическом положении [1].

Ухудшение психологического состояния населения, безработица, уменьшение реальных доходов домохозяйств привело к глобальному сокращению рождаемости. Значительную роль сыграл и уход в прошлое доступных ипотечных кредитов, вместе с отсутствием эффективной государственной программы по обеспечению граждан жильем.

Одной из причин глобального демографического кризиса является повышенная смертность населения репродуктивного возраста 35–45 лет, которая кроется и в недемографических причинах, таких, как бездуховность, бескультурье и падение образованности, которое влечет за собой чрезмерное злоупотребление алкоголем, табакокурение, социально-бытовой и криминальный травматизм.

Помимо повышенной смертности безотлагательного решения требует также проблема семьи. От здоровья семьи зависит здоровье всего общества в целом. Положение дел в украинской, российской и белорусской семье оставляет желать лучшего, поскольку является отражением нравственного упадка. Кризис семьи находит свое выражение в различных факторах, каждый из которых оказывает по-своему губительное влияние на демографическую ситуацию в стране, ведь именно здоровая во всех смыслах этого слова семья является необходимым условием, достаточным для естественного роста воспроизведения населения [1].

Значительное снижение в последние десятилетия рождаемости как основного процесса, определяющего специфику воспроизводства населения в Украине, России и Беларуси, – объективная закономерная тенденция перехода к европейскому типу брачных отношений. Если западный мир переходил к режиму демографической зрелости постепенно, то нашей особенностью является ускоренная траектория такого перехода. Украинское общество остро переживает сложный период усиливающейся трансформации брачного поведения, сопровождающийся противоречивыми последствиями: ростом частоты разводов; увеличением числа неполных семей; расширением в невиданных ранее масштабах внебрачной рождаемости. Абсолютные и относительные размеры зарегистрированных браков особенно значительно сократились в период с 1985 по 1996 гг. – в 1,6 раза, а число зарегистрированных разводов – возросло, хотя и незначительно. Пик разводов пришелся на начало 90-х гг. и был, по предположению известного украинского социального демографа И. Прибытковой, непосредственной реакцией на резко ухудшившееся качество жизни в стране [2, с. 54].

Чрезвычайную важность представляет изменение текущей демографической ситуации, которая, будучи оставленной без изменений, в течение ближайших пятидесяти лет может создать серьезную угрозу существованию не только восточнославянских государств, но и населяющих их народов.

В настоящий момент формируется несколько основных вариантов решения существующей глобальной демографической проблемы:

- фундаментальное реформирование социальной политики и политики в отношении укрепления института семьи;
- усовершенствование организационного и нормативно-правового механизма;
- реализация комплекса мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья людей;
- формирование новых ценностей, ориентируемых на общество и государство;
- создание кадрового потенциала;
- формирование социальной и личностной мотивации касающиеся сохранения и укрепления семьи;
- привлечение граждан к регулярным занятиям физической культурой и спортом.

С целью предотвращения демографического кризиса 13 сентября 2007 года по инициативе Президента Украины был проведен форум "Здорова нація". Согласно решения данного форума разработан и передан Кабинету Министров Украины проект концепции Программы "Здорова нація". Цель Программы – создание условий для уменьшения заболеваемости, инвалидности, преждевременной смертности, улучшение качества и длительности активной жизни населения Украины [3].

Литература: 1. Демографическая угроза // Камень краеугольный. – 2007. – № 10 (54) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cornerstone.org.ua/>. 2. Подвижность структуры. Современные процессы социальной мобильности / С. А. Макеев, И. М. Пребыткова, Е. В. Симончук и др. – К. : ИС НАН Украины, 1999. – 204 с. 3. Бармина А. Демографический кризис в Украине и пути его преодоления / А. Бармина // Аптека. – 2008. – № 10 (631) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.apteka.ua/online/26727/>.

МІСЦЕ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ЗАПРОВАДЖЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Анотация. Визначено особливості запровадження організаційних змін на підприємстві. Обґрунтовано роль кадрової служби у процесі реалізації організаційних змін.

Аннотация. Определены особенности внедрения организационных изменений. Обоснована роль кадровой службы в процессе реализации организационных изменений.

Annotation. The features of introduction of organizational changes are certain. The role of skilled service in the process of realization of organizational changes is grounded.

Ключові слова: організаційні зміни, менеджмент персоналу, кадрова служба.

Організаційні зміни на підприємстві обґрунтовані їх реакцією на зміни зовнішнього середовища, що в даний час розвитку вітчизняної економіки викликані подоланням кризового стану, в якому Україна перебуває, починаючи з вересня 2008 р. Причому дані зміни стосуються таких аспектів діяльності підприємства:

організаційної структури підприємства, що виявляється у: скороченні штату персоналу у зв'язку зі згортанням бізнесу, диверсифікації діяльності та поглинанні;

техніки та технології виробництва у вигляді заміни, модернізації або капітальному ремонті обладнання, освоєнні нових технологій, зайнятті нових площ;

позиціонуванні підприємства на ринку у вигляді зміни або зміцнення іміджу в ділових колах та суспільстві;

менеджменту персоналу на основі зміни бачення набору компетенцій, мотивів, принципів та методів, добору, оцінки, розвитку кадрів, ефективності їх діяльності;

організаційної культури як виклику на перегляд становлення до основних корпоративних цінностей, норм, правил поведінки, стереотипів, філософії діяльності, неформальних відносин, стилю керівництва;

структури, номенклатури та асортименту продукції як виклику на запити клієнтів шляхом перегляду основних принципів, способів та концепції розробки й створення, технології виробництва, а також зміни кола постачальників сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих і споживачів;

менеджменту підприємства у вигляді використовуваних принципів й методів управління, підходів до планування, розробки й реалізації стратегії, делегування повноважень, ступеня контролю за діяльністю, виміру економічної та соціальної ефективностей.

Найбільш болісно й тривало здійснюються перетворення стосовно персоналу, що викликано природою людей, їх прагненням до опору, навіть якщо ці зміни є позитивними. Означеним питанням присвячено роботи вітчизняних та зарубіжних науковців, які висвітлюють сутнісну характеристику, особливості, фактори організаційних змін, моделюють можливі наслідки й напрями подолання опору з боку персоналу. Серед таких виділимо О. Васильєва, Р. Дафта, Н. Коваль, Н. Москаленко, С. Оборську, З. Шершньову, Л. Українську та ін. З огляду на існування проблемного кола дослідження є актуальним особливо у час перетворень, що притаманно для господарюючих суб'єктів України в умовах виходу із затяжної фінансово-економічної та політичної кризи.

Визначаючи організаційні зміни, слід відокремити певні особливості у сфері менеджменту персоналу, що супроводжують цей процес:

змінам повинна передувати підготовка персоналу до їх впровадження, пояснення необхідності та доцільності переходу до нових параметрів діяльності;

весь час перетворень повинен супроводжуватися інформаційною підтримкою всіх нововведень, що мають місце на підприємстві;

зміни відбудуться швидше й ефективніше, якщо персонал буде, по-перше, зацікавлений в їх реалізації, тому у проекті доцільно відокремити окремий преміальний фонд за впровадження змін, по-друге, залучений не тільки до реалізації, але й розробки змін. Якщо середній рівень менеджменту не зацікавлений у запровадженні змін – вони протікатимуть повільно й зі значним ступенем опору з боку виконавців;

чим більше розмір підприємства, тим складніше відбуватимуться зміни, що пов'язано із більшою кількістю персоналу, який необхідно залучити до прийняття нововведень;

негативне фінансово-економічне становище впливає на ступінь швидкості організаційних змін;

на характер змін впливають освітні, демографічні, етико-моральні особливості персоналу, структура особистості. Як зазначається в [1], творчі люди більш оптимістично налаштовані відносно перетворень та їх успішності, серед "інноваторів" більше інтерналів, а серед "консерваторів" – екстернатів. При цьому "інноватори" схильні бачити зв'язок своїх зусиль більше із успіхами, ніж з невдачами, тому негативний інноваційний досвід буде для них значним;



запроваджуючи зміни, персонал визначає зиски та невдачі відносно себе й підприємства, причому перші повинні стимулювати його таким чином, щоб не чинити значного опору.

При запровадженні організаційних перетворень роль служби з управління персоналом полягає в реалізації інформаційної, підтримуючої, мотиваційної, селективної, адаптивної, координуючої функцій та функції розробника змін відносно до кадрового складу, формування позитивного морально-психологічного клімату в колективі, усунення неформальних комунікаційних перешкод у вигляді пліток та чуток, розподілу та перерозподілу функцій між сформованими колективами внаслідок запроваджених перетворень. При цьому кадрова служба повинна стати координатором змін, пов'язаних з визначенням ступеня опору ним, помічником безпосередньому керівництву у проведенні аналізу з ефективності запровадження певних заходів з точки зору емоційного настрою, психологічної комфортності, ступеня відповідності особистісних характеристик людини функціям, які покладені на неї після проведених перетворень. Злагоджена діяльність професіоналів кадрової служби надає такі переваги при запровадженні змін:

- формування збалансованого складу робочої групи із запровадження реформ;
- підбір оптимальної організаційної форми робочої групи, відокремлення проектних завдань від оперативних, притаманних повсякденній діяльності підприємства;
- мінімізація ризиків, пов'язаних з нововведеннями;
- здійснення експертизи рівня й джерел потенційного опору психологічного характеру;
- системне планування навчання тих, кого стосуються зміни відносно оволодіння новими компетенціями роботи;
- підвищення ймовірності закріплення змін й уникнення побічних ефектів.

Література: 1. Организационные изменения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://arborcg.org/productteam?chapter=1443584>.

Ведмеденко Г. М.

УДК 331.23.045

ГРЕЙДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Анотация. Визначена сутність ґрейдової системи оплати праці та принципи її побудови на підприємстві. Обґрунтовано переваги використання ґрейдової системи оплати праці для забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати для різних категорій працівників.

Анотация. Определена сущность ґрейдовой системы оплаты труда и принципы ее построения на предприятии. Обоснованы преимущества использования ґрейдовой системы оплаты труда для обеспечения объективной дифференциации заработной платы для различных категорий работников.

Annotation. The essence of grades of pay and the principles of its construction in the company are defined. The advantages of using grades of pay for the objective differentiation of wages for various categories of workers is grounded.

Ключові слова: диференціація заробітної плати, ґрейдова система оплати праці, справедливість, цінність, мотивація.

Справедлива оплата праці є одним із найважливіших мотивуючих факторів у системі управління персоналом. Ефективне управління підприємством неможливе без забезпечення справедливої диференціації заробітної плати, створення тісного взаємозв'язку між результатами праці та винагородою за них, а також підтримання цих виплат на гідному рівні. Лише за таких умов підприємство зможе розраховувати на лояльність працівників і, відповідно, на високі результати праці. Питання організації заробітної плати є одним із найактуальніших та водночас найбільш проблемним для України. Рівень заробітної плати в країні є дуже низьким, у більшості випадків він не відповідає рівню кваліфікації працівників, затратам та результатам їхньої праці. Це призводить до демотивації працівників, зниження їх прагнення до професійного та особистого розвитку і, як наслідок, до відсутності зростання людського капіталу та його скорочення, що має негативні економічні та соціальні наслідки для окремих підприємств і для країни в цілому. Тому надзвичайно актуальними є питання, пов'язані з вивченням та вдосконаленням оплати праці з метою виконання нею мотивуючої функції.

© Ведмеденко Г. М., 2010

Дослідженням питань, пов'язаних з організацією заробітної плати та матеріальною мотивацією, займалось чимало вітчизняних та іноземних науковців: В. В. Адамчук, Д. П. Богиня, О. І. Гадзевич, О. А. Грішнова, А. П. Єгоршин, А. В. Калина, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, Н. В. Самоукіна, В. Н. Слинков, Л. У. Стаут, В. П. Чемяков та ін.

Метою даної роботи є вивчення сутності грейдової системи оплати праці та її мотиваційного потенціалу.

Для забезпечення справедливої диференціації заробітної плати важливе значення має формування кваліфікаційних груп та розробка міжкваліфікаційних співвідношень, що є основою для організації оплати праці на підприємстві [1, с. 16]. Практичним інструментом, що дає змогу оцінити посади на підприємстві та на підставі їх сформувати кваліфікаційні групи, є система грейдів.

Слово "грейд" походить від англ. grade – "розташовувати за ступенями, ранжувати". Уперше цей термін ужив американський експерт в області консалтингу Едуард Хей. На початку 1960-х рр. він розробив універсальну модель тарифної сітки, яка оцінювала внесок кожного співробітника в результативність роботи компанії. Система грейдів – це шкала рівнів посад, що прийняті в компанії. Кожне підприємство вибудовує її самостійно, з огляду на свої особливості, цінність кожного співробітника та його внесок у загальну справу. Ця система оплати праці передбачає широкий діапазон розмірів заробітної плати та чіткий ієрархічний розподіл, що дозволяє роботодавцю платити працівникам за результатами їх праці [2, с. 18]. Система грейдів має ряд переваг над класичною тарифною системою (таблиця).

Таблиця

Порівняльний аналіз класичної тарифної системи та системи грейдів

Тарифна система	Система грейдів
1. Побудована на основі оцінки професійних знань, навичок та стажу роботи	1. Передбачає більш широку лінійку критеріїв, що включає такі показники оцінки посади, як: управління; комунікації; відповідальність; складність роботи; самостійність; ціна помилки та ін.
2. Посади розміщуються за наростаючим принципом	2. Грейдинг допускає перетин частин двох прилеглих грейдів. У результаті цього робітник або майстер нижчого грейду завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад, ніж спеціаліст, що знаходиться у сусідньому грейді вищого порядку
3. Ієрархічна структура тарифної сітки заснована на мінімальній заробітній платі, помноженій на коефіцієнти (міжрозрядні, міжгалузеві, міжпосадові та міжкваліфікаційні)	3. Структура грейдів побудована тільки на значущості посади, яка обраховується в балах
4. Усі посади розміщуються за суворим наростанням по вертикалі (від робітника до керівника)	4. Посади розміщуються тільки за принципом важливості для підприємства

Сутність грейдової системи оплати праці полягає в такому: всі посади підприємства оцінюються за рядом критеріїв, що визначаються експертами, таких, наприклад, як професійний досвід, рівень відповідальності, складність вирішуваних питань і т. д., залежно від специфіки роботи підприємства. На основі результатів оцінки посад за визначеними критеріями створюється система грейдів – функціонально-посадових рівнів, де посади розташовані за рівнем ієрархії відповідно до їх цінності для підприємства [3, с. 86]. Посади, що входять до одного грейду, мають приблизно однакову цінність для підприємства. Після розподілу посад за грейдами для кожного грейду встановлюється "вилка" заробітної плати, що робить цю систему оплати праці справедливою та зрозумілою для всіх працівників.

Оскільки у грейди об'єднуються схожі за змістом та різні за ієрархічним рівнем посади, то це дає змогу установити для різних грейдів різні рівні додаткової матеріальної та нематеріальної мотивації: різниця в обсягах та змісті соціальних пакетів, пільгах для різних категорій співробітників і т. д.

Після впровадження грейдової системи на підприємстві кожен працівник буде точно розуміти, який внесок його робота робить у результативність праці підприємства, за що йому платять і на якій підставі можуть підвищити дохід. На основі цього він отримує можливість вибрати: залишатися на своїй посаді зі своїм рівнем заробітної плати або підвищити свій професійний рівень чи перекваліфікуватися та зайняти більш цінну для підприємства та вищеоплачувану посаду. Така можливість буде служити дієвим мотиваційним фактором для активних співробітників.

Таким чином, грейдова система оплати праці на підприємстві є прозорою та зрозумілою для всіх працівників. Вона забезпечує справедливу диференціацію заробітної плати працівників залежно від цінності займаної ними посади для підприємства та дає змогу працівникам планувати



розвиток своєї кар'єри на основі переходу до вищих грейдів з отриманням вищої заробітної плати та кращого соціального пакета. Чіткість і зрозумілість принципів оплати праці та кар'єрного зростання на підприємстві забезпечують високий мотиваційний потенціал грейдової системи оплати праці.

Наук. керівн. Водницька Н. В.

Література: 1. Чемеров В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемеров. – М. : Вершина, 2007. – 208 с. 2. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 16–22. 3. Цимбалюк С. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда: методология, методика, практика / С. Цимбалюк // Справочник кадровика. – 2009. – № 02(80). – С. 86–98. 4. Мансуров Р. Внедрение грейдинга в промышленной компании / Р. Мансуров // Управление персоналом. – 2009. – № 14 (216). – С. 24–32.

Іванова О. Ю.

УДК 334.722

Лаптєв В. І.

ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

Анотація. Розглядаються питання щодо місця корпоративного секретаря у структурі системи управління та його компетенцій. Розроблено компетенції корпоративного секретаря акціонерного товариства: за напрямками діяльності та функціональністю.

Аннотация. Рассмотрено вопросы относительно места корпоративного секретаря в структуре системы управления и его компетенций. Разработаны компетенции корпоративного секретаря акционерного общества: по направлениям деятельности и функциональности.

Annotation. Questions in relation to the place of corporate secretary in the structure of control system and its jurisdictions are considered. Jurisdictions of corporate secretary of joint-stock company on directions of activity and functionality are developed.

Ключові слова: акціонерне товариство, корпоративний секретар, функції корпоративного секретаря, компетенції корпоративного секретаря.

В умовах економічної кризи, яка охопила світовий ринок, та зростаючої у зв'язку з цим конкуренції між підприємствами все більшої актуальності набувають питання, пов'язані з оптимізацією організаційних структур та систем управління, а також із більш ефективним використанням людського капіталу. У контексті цього, враховуючи популярність та специфічність будови такої форми господарювання, як акціонерне товариство (АТ), важливості набувають дослідження, пов'язані з впровадженням та визначенням кола компетенцій особи, яка б була своєрідним інформаційним центром, що координує діяльність всіх органів управління, налагоджує взаємодію між акціонерами та найманими менеджерами, а також забезпечує роботу з інвесторами. Такою особою має бути корпоративний секретар АТ. Однак сьогодні, враховуючи навіть уведення у дію Закону України "Про акціонерні товариства", питання місця корпоративного секретаря у структурі системи управління та його компетенцій залишається відкритим.

Серед спеціалістів у сфері корпоративного управління, які висвітлювали питання, пов'язані з діяльністю наглядової ради (НР) та корпоративного секретаря в ній, слід зазначити: О. М. Вінник [1], А. Е. Воронкову [2], Г. В. Назарову [3], В. Ряботу [4] тощо.

На рисунку надано перелік функцій та обов'язків корпоративного секретаря за двома класифікаційними групами: за напрямками діяльності та за функціональністю.

Згідно з наведеною класифікацією за напрямками діяльності можна виділити обов'язки, пов'язані з:

- веденням справ товариства;
- роботою з акціонерами; підготовкою загальних зборів;
- забезпеченням роботи органів управління.

© Іванов О. Ю., Лаптєв В. І., 2010

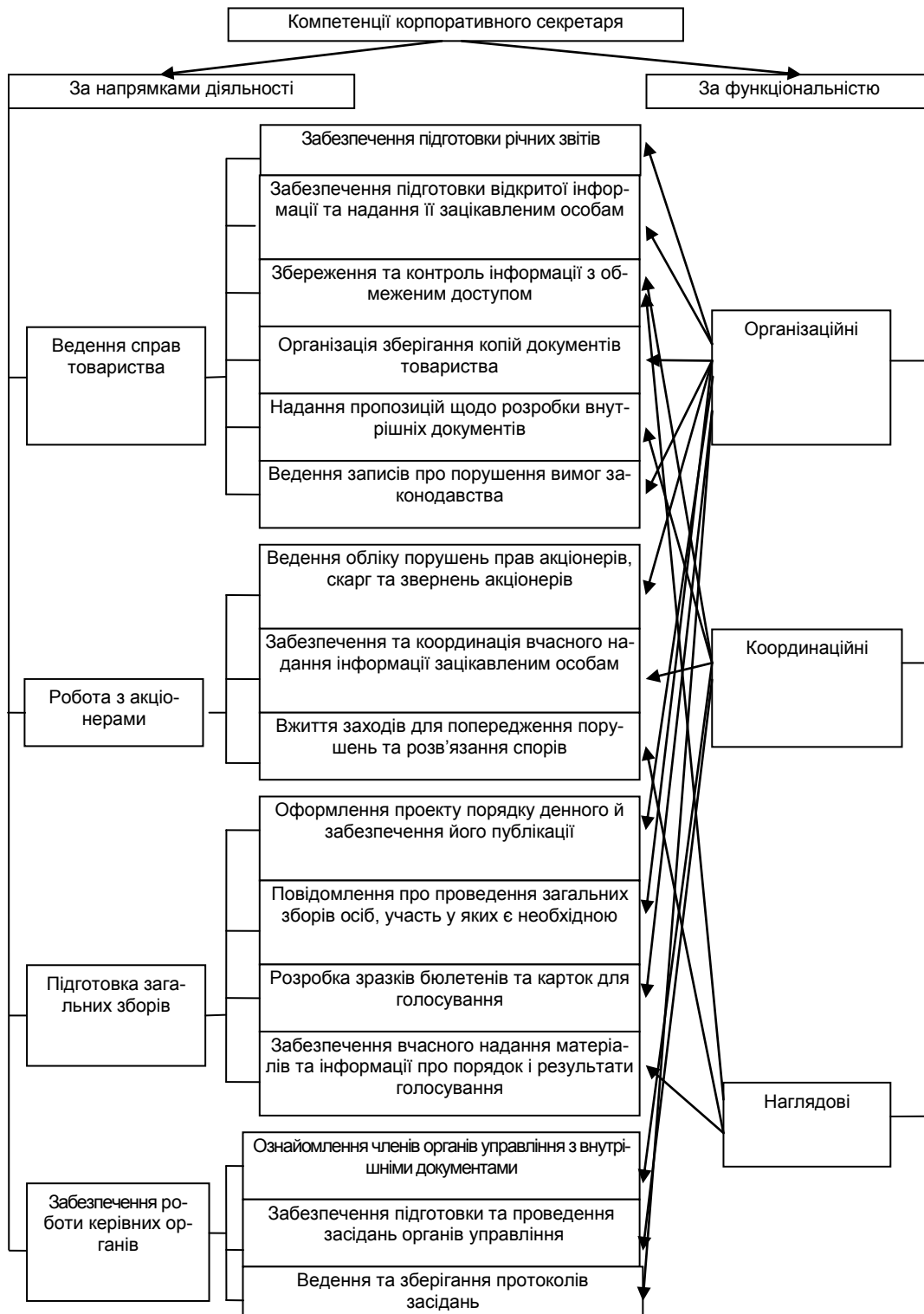


Рис. Компетенції корпоративного секретаря АТ

За функціональністю слід виділити:

1) організаційні функції, пов'язані з організацією роботи НР, веденням і зберіганням протоколів її засідань, підготовкою відповідей на запити акціонерів, підготовкою інформації та звітів ДКЦПФР, участю у підготовці загальних зборів акціонерів тощо;

2) координаційні функції, які реалізуються у забезпеченні координації роботи НР з іншими керівними органами АТ, обміну інформацією між ними, акціонерами й інвесторами; здійсненні захисту інформації з обмеженим доступом; координації роботи структурних підрозділів АТ щодо



підготовки загальних зборів і засідань НР; узгодженні порядку денного цих зборів із зацікавленими особами; координації рекламних заходів АТ та роботі зі ЗМІ;

3) наглядові функції, які охоплюють такі дії корпоративного секретаря, як: ініціювання та контроль впровадження найкращої практики корпоративного управління в акціонерному підприємстві; нагляд за дотриманням посадовими особами принципів корпоративного управління та внутрішніх нормативних документів товариства; надання консультацій НР з проблемних питань упровадження найкращої практики корпоративного управління, забезпечення дотримання вимог нормативних актів щодо прав акціонерів; моніторинг конфліктів інтересів тощо.

Таким чином, спираючись на зазначене вище, впровадження посади корпоративного секретаря з чітким переліком необхідних компетенцій є необхідним заходом для здійснення ефективної діяльності підприємства в умовах кризи.

Література: 1. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення : монографія / О. М. Вінник. – К. : Атака, 2003. – 352 с. 2. Корпорації: управління та культура : монографія / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев, І. В. Мажура ; за заг. ред. д. е. н., проф. А. Е. Воронкової. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с. – Бібліогр. : с. 332–352. 3. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями : монографія / Г. В. Назарова. – 2-ге вид., допов. і перер.– Харків : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 420 с. – Бібліогр. : с. 385–405. 4. Рябота В. Корпоративний секретар: рекомендації для українських товариств : посібник / В. Рябота. – К. : IFC, 2005. – 159 с.

Іванісов О. В.

УДК 334.722

Доровської О. Ф.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Запропоновано удосконалення системи професійного навчання персоналу, що сприятиме формуванню висококваліфікованого персоналу, здатного швидко приймати рішення, генерувати нові ідеї та постійно помножувати власний потенціал.

Аннотация. Предложено усовершенствование системы профессионального обучения персонала, что будет способствовать формированию высококвалифицированного персонала, способного быстро принимать решения, генерировать новые идеи и постоянно приумножать собственный потенциал.

Annotation. The improvement of personnel professional studies system, that would be instrumental in forming of highly skilled personnel, capable to make decision quickly, to generate new ideas and to increase own potential constantly, is offered.

Ключові слова: професійне навчання, кваліфіковані кадри, ефективність, програма, підготовка, персонал, кар'єрне зростання.

Стратегічні можливості та забезпечення стійкого розвитку підприємства в умовах жорсткої конкуренції визначаються тим, наскільки повно у системі внутрішньоорганізаційного менеджменту вирішені завдання управління персоналом, професійного навчання, відбору та виховання працівників, здатних на високому професійному рівні провести стратегічні зміни.

Метою даного дослідження є визначення напрямків щодо вдосконалення системи професійного навчання персоналу підприємства.

Досягнення поставленої мети здійснюється за допомогою вирішення таких завдань: визначення сутності професійного навчання та напрямків щодо його вдосконалення.

Проблеми організації та функціонування системи професійного навчання персоналу на промислових підприємствах є предметом уваги таких науковців, як: С. І. Сотникова [1], Т. Ю. Базарова [2], А. Я. Кибанова, [3] А. А. Крылова [4].

Умови функціонування сучасного підприємства вимагають від персоналу особливої уваги до поглиблення, розширення та постійного поповнення професійних знань, умінь, навичок. Цей

© Іванісов О. В., Доровської О. Ф., 2010

напрямок роботи з кадрами називають професійною підготовкою, що використовується при: адаптації персоналу; компенсації недоліку професійних знань і навичок; необхідності кар'єрного зростання індивіда; ротації персоналу.

Навчання персоналу – це основний метод отримання професійної освіти та цілеспрямовано організований й систематичний процес, який здійснюється для оволодіння знаннями, уміннями, навичками під керівництвом наставників, спеціалістів і керівників [1].

Професійне навчання – це вид навчання на основі отримання нових теоретичних знань, формування навичок, що відбувається в результаті одержання освіти та планомірного практичного досвіду [2].

Професійне навчання персоналу протягом усього життя обумовлено такими причинами: по-перше, у зв'язку зі швидкими змінами в усіх сферах знань працюючим необхідно постійно розширювати свій світогляд, підвищувати рівень майстерності, оскільки зміна ідей, знань, технологій відбувається скоріше, ніж зміна поколінь людей; по-друге, постійно існує нове джерело нерівності між людьми – особи, які не навчаються, періодично або постійно не підвищують свою майстерність, є неконкурентоспроможними на ринку праці; по-третє, вартість отримання освіти з часом знижується, у той час як зростає вартість додаткового вкладення коштів у підвищення компетентності й майстерності, що вимагає перегляду моделі фінансування освіти.

З огляду на результати аналізу щодо особливостей кар'єрного планування на промислових підприємствах України з'ясовано, що єдиної системи даного напрямку менеджменту персоналу не вироблено. Так, відсутній єдиний підхід до визначення потреби у профнавчанні та матеріальна підтримка до необхідності підвищення професійного й інтелектуального рівня співробітників; фінансові кошти виділяються за залишковим принципом; вибір методів навчання необґрунтований, а спонтанно обраний; не розроблені показники, за якими визначають результативність професійного навчання. Отже, існує гостра потреба у розробці ефективної системи професійного навчання персоналу як фактора кар'єрного зростання персоналу.

Навчання кваліфікованих кадрів є ефективним у тому випадку, якщо пов'язані з ним витрати будуть у перспективі нижче витрат підприємства на підвищення продуктивності праці за рахунок інших факторів або витрат, пов'язаних з помилками в найманні робочої сили. Підвищення професійної майстерності позитивно відбивається на гарантії збереження робочого місця, можливостях підвищення у посаді, розширенні зовнішнього ринку праці, на величині доходів підприємства, на почутті власної гідності і можливостях самореалізації.

З метою ефективної реалізації професійного навчання персоналу необхідно певним чином організувати цей процес, в основі якого лежить розробка методичної програми, що має таку структуру [4]: вибір конкретних форм навчання відповідно до потреб і цілей підприємства; оцінка необхідних фінансових витрат на обрані форми підготовки; складання конкретних планів навчання (за підрозділами, групами працівників, колективне або індивідуальне навчання); оцінка результатів навчання.

Важливим моментом ефективної реалізації програми професійної підготовки є визначення потреби в ній не тільки підприємства, але і самих працівників. У зв'язку з цим при складанні такої програми необхідно врахувати такі принципи зацікавленості працівників у навчанні: чіткість мети – працівник повинен вміти формулювати цілі навчання; мотивація до навчання – працівник повинен вважати цілі навчання важливими для себе; досяжність мети – працівник повинен представляти цілі навчання як реально досяжні; внутрішній інтерес – працівник повинен відчувати особливу емоційну зацікавленість у змісті навчального матеріалу і почувати психологічну підтримку з боку підприємства.

Приймаючи рішення про організацію професійної підготовки працівників, підприємство повинно не тільки розрахувати витрати на цей процес, але й оцінити можливості небезпеки своїх вкладень, що передбачає визначення заходів утримання найбільш вигідних й підготовлених працівників. У практиці розвинутих країн існують різні способи зменшення ризику вкладення у підготовку працівників, серед яких доцільно відокремити такі [3]:

1. Поділ витрат. Підприємства прагнуть різними способами розподілити витрати і ризик від вкладень, створюючи спільні програми навчання, домовляючись із профспілками про погодинну компенсацію з фонду оплати праці, одержуючи певною мірою підтримку з боку урядової або муніципальної влади.

2. Специфічність професії. Навчання працівників є характерним тільки для даного підприємства, тому працівники економічно зацікавлені у продовженні трудових відносин.

3. Соціальне страхування. Включення в систему страхування пільг, привабливість яких пов'язана зі стажем роботи на підприємстві, робить працівників зацікавленими у продовженні трудових відносин.

4. Східчаста підготовка й кар'єрне зростання. Важливим способом страхування вкладень підприємства в навчання є східчаста система підготовки й пов'язане з нею просування працівника.

На сучасному етапі розвитку економіки України оптимальною формою професійного навчання є навчання поза робочим місцем, а методом – тренінги, тематичні семінари, самостійне навчання, розгляд практичних ситуацій.

Особливо необхідно відзначити той факт, що кожна освітня програма повинна мати стратегічний план упровадження, а менеджери повинні постійно контролювати ці плани, щоб переконатися, що навчання не стало порожньою витратою часу й коштів.



Для того щоб у підвищенні кваліфікаційного рівня був зацікавлений не тільки керівник, а безпосередньо особа, що навчається на курси, необхідно запровадити відповідні стимулюючі дії.

Отже, отримані наукові результати, які полягають в удосконаленні системи професійного навчання персоналу, сприяють формуванню висококваліфікованого персоналу, здатного швидко приймати рішення, генерувати нові ідеї та постійно помножувати власний потенціал.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці та впровадженні на промислових підприємствах України сучасних форм та методів навчання персоналу.

Література: 1. Сотникова С. И. Управление карьерой : учебн. пособ. / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с. 2. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 512 с. 4. Управление персоналом предприятия : учебн. пособ. / под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – М. : Юнити-ДАНА, 2002. – 495 с.

Іпполітова І. Я.

УДК 005.336.4

НЕОБХІДНІСТЬ СТВОРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО САМОНАВЧАЮТЬСЯ

Анотація. Розглянута необхідність створення організацій, що самонавчаються, для забезпечення розвитку людського капіталу. Визначені відмінності організацій, що самонавчаються, від традиційних, встановлені основні вимоги до створення таких організацій та причини, які ускладнюють створення організацій такого типу.

Анотация. Рассмотрена необходимость создания самообучающихся организаций для обеспечения развития человеческого капитала. Определены отличия организаций, которые самообучаются, от традиционных, установлены основные требования к созданию таких организаций и причины, которые усложняют создание организаций такого типа.

Annotation. The necessity of creation of self-educated organizations for providing the development of human capital is considered. The differences between self-educated organizations and traditional ones are certified, the basic requirements for creation of these organizations and reasons which complicate creation of organizations of this type are set.

Ключові слова: людський капітал, самонавчання, організація, що самонавчається, традиційна організація, конкурентні переваги.

Необхідність змінювати підходи до управління організацією назрівали вже давно, проте криза стала своєрідним каталізатором до прискорення зміни поглядів щодо управління. Отже, чи не єдиними конкурентними перевагами на сучасному етапі розвитку економіки України є людський капітал, який здатен постійно самонавчатися та використовувати отримані знання не тільки задля адаптації до змін зовнішнього середовища, а й для передбачення цих змін, та використовувати їх для самонавчання.

Дослідженню організацій, що самонавчаються, присвячено значну кількість науково-практичних праць зарубіжних та вітчизняних авторів, а саме: П. Сенджа, Р. Акмаєвої, Б. Брейем, М. Румизена [1 – 3], проте їх дослідження потребують подальшого розвитку та обґрунтування.

Метою дослідження є визначення сутності, особливостей та необхідності створення організацій, що самонавчаються.

Організація, що самонавчається, – найсучасніший вид підприємства, на якому кожен окремих співробітник є по-справжньому розвинутим, що прагне до навчання та є причасним до загальної справи [1].

Аналіз наукових досліджень [1 – 4] дозволив автору визначити відмінності організацій, що самонавчаються, від традиційної, які наведені в таблиці.

© Іпполітова І. Я., 2010

Відмінності організацій, що самонавчаються від традиційної

Традиційна організація	Організація, що самонавчається
1. Позиція робітника залежить від його місця в ієрархії організації	1. Позиція робітника в організації залежить від його знань, умінь, навичок та компетенцій
2. Рішення менеджера засновані на правилах чи прецедентах	2. Рішення менеджера визначаються "баченням" ситуації
3. Робітники позбавлені права приймати рішення та є тільки виконавцями	3. Робітник має право на прийняття самостійного рішення в межах його повноважень
4. Разні бачення ситуації не допускаються, конфлікти розглядаються як деструктивні процеси	4. Відношення не носять формального характеру та допускаються різні погляди щодо власних думок й дискусії
5. Менеджер є захищеним від критики, тому його слова можуть бути відмінними від його поведінки	5. Менеджери розглядають робітників як партнерів
6. Кооперація між робітниками, що належать до різних підрозділів, досить затруднена	6. Приділяється значна увага взаємовідносинам у групі, де укріплюється дух кооперації та співпраці
7. Ніхто з робітників не бачить всю картину в цілому	7. Цілі та завдання організації широко обговорюються між всіма членами організації
8. Значна частина інформації засекречена, тому робітники намагаються отримати її з неформальних каналів	8. Першочергова увага приділяється розвитку широкої мережі комунікацій між всіма організаційними одиницями та їх членами

Ці відмінності демонструють, що традиційна організація базується на владі, в той час як організація, що самонавчається, – на лідерстві. Ця організація не може бути створена без формування лідерської культури серед її топ-менеджерів. Метою діяльності організації, що самонавчається, стає нарощення знань, які затребувані практикою.

Автором були визначені основні вимоги до створення організації, що самонавчається:

- 1) бажання співробітників організації навчатися;
- 2) удосконалення особистості, що сприяє особистістному зростанню та навчанню;
- 3) використання системного мислення;
- 4) оволодіння співробітниками новими навичками, які повинні використовуватися на практиці;
- 5) згуртованість у роботі команди з метою розвитку спільного бачення;
- 6) делегування повноважень у прийнятті рішень;
- 7) спільна мета, що створює передумови до появи нових способів мислення та дій.

Проте реалізація ідеї організації, що самонавчається, на практиці є достатньо складним процесом, який ускладнений такими перепонами [4]:

1. Менеджери не бажають передавати владні повноваження. В організації, що самонавчається, менеджери передають значну частину повноважень самим співробітникам.
2. Навчання потребує гнучкості та готовності ризикувати, а також достатньо повноважень, щоб перевірити результати навчання на практиці.
3. Організація, що самонавчається, породжує невизначеність та розмитість у сферах, які раніше були достатньо зрозумілими. Через це менеджерам доводиться навчатися керувати за цих умов.
4. Прийняття відповідальності. Окремі люди повинні прийняти на себе відповідальність за навчання. Вони не можуть звинувачувати інших за відсутність можливості для удосконалення, а повинні створювати свої власні можливості та намагатися їх реалізувати.
5. Організації, що самонавчається, потрібні нові навички й уміння, тому менеджери повинні розвивати навички вислуховування та вміння допомагати іншим.
6. Недостатність довіри: в традиційній організації більшість менеджерів не довіряють своїм співробітникам.
7. Нездатність навчатися на досвіді.

Таким чином, єдність трьох компонентів – зміни бачення майбутнього, формування лідерської культури та створення організації, що самонавчається, є довгостроковими конкурентними перевагами, які необхідні будь-якій компанії, фірмі, підприємству, що дозволять ефективно працювати в будь-яких умовах ринку, який змінюється. У подальших дослідженнях автор планує зосередити свою увагу на визначенні послідовності створення організації, що самонавчається.

Література: 1. Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization / P. Senge. – New York : Bantam Doubleday Dell Publishing Group, 1990. – 324 p. 2. Акмаева Р. И. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Р. И. Акмаева. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 432 с. 3. Румизен М. К. Управление знаниями / М. К. Румизен. – М. : "Издательство АСТ" ; Издательство "Астрель", 2004. – 310 с. 4. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента / С. Крейнер. – М. : ИНФРА-М, 2002. – С. 293–295.

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Анотація. Висвітлені особливості трудової міграції населення України як основної проблеми якісного розвитку країни. Визначено, що основними причинами, які спонукають молоду людину шукати іншу роботу, є низький рівень оплати праці та неповна зайнятість в Україні.

Аннотация. Освещены особенности трудовой миграции населения Украины как основной проблемы качественного развития страны. Определено, что основными причинами, которые побуждают молодых людей искать работу, являются низкий уровень оплаты труда и неполная занятость в Украине.

Annotation. Labour migration of Ukrainian population is suggested to be the basic problem of high-quality development of country. The main reasons which induce young men to search for other low level of payment and underemployment in Ukraine.

Ключові слова: трудова міграція, мігранти, рівень безробіття, рівень доходу, Європейський Союз, оплата праці.

Проблемою українського ринку праці є надмірна трудова міграція (за різними оцінками від 2 до 7 млн осіб). Близько 80 % трудових мігрантів працюють за кордоном нелегально, хоча із 13 країнами світу Україна підписала двосторонні міждержавні угоди щодо працевлаштування мігрантів, а з 15 ведуться переговори.

За даними статистичних опитувань, наші мігранти мають досить високий освітній рівень, 75 % з них мають вищу чи незакінчену вищу освіту. Той факт, що за кордоном респонденти працюють, як правило, не за фахом, не є фактором, що стримує міграцію. Тобто досить кваліфіковані фахівці з різних сфер, освічені люди, на підготовку яких витрачені значні, переважно українські державні кошти, не можуть реалізуватись у власній країні, а отже і гроші, витрачені на їх підготовку, залишаються невідпрацьованими державі [1, с. 35].

До того ж значний відсоток серед мігрантів складає молодь. Серед громадян віком 15 – 70 років, які шукали іншу основну або додаткову роботу за останні роки, кожен третій був молодшою людиною віком 15 – 29 років.

Основною причиною, яка спонукає молоду людину шукати іншу роботу, є низький рівень оплати праці та неповна зайнятість в Україні. До того ж молодь, виїжджаючи за кордон або до інших регіонів у пошуках тимчасового заробітку, має більше шансів та причин і можливостей залишитись на постійне місце проживання там, де знайшла роботу, і скоріш за все не повернеться на батьківщину. Отже, вилучає назавжди себе як працівника та своїх майбутніх дітей як осіб, що оновлюють трудові ресурси, з трудового потенціалу України.

Отже, серед основних причин трудової міграції населення України можна виділити такі:

високий рівень безробіття;

низький рівень заробітної плати;

непотрібність фаху на батьківщині;

зникнення деяких галузей виробництва або значне їх скорочення;

економічна нерозвиненість окремих регіонів або не повна їх переорієнтація на ринкову економіку (це стосується особливо Західної України, де майже відсутні великі промислові підприємства, а статус "загальносоюзного курорту" цей регіон втратив, через що було вивільнено значну частину трудових ресурсів, яка переміщується у Східну Україну або до сусідніх держав) [1, с. 39].

Значний рівень безробіття добре ілюструє рис. 1 [2].

Навантаження на одне робоче місце, осіб

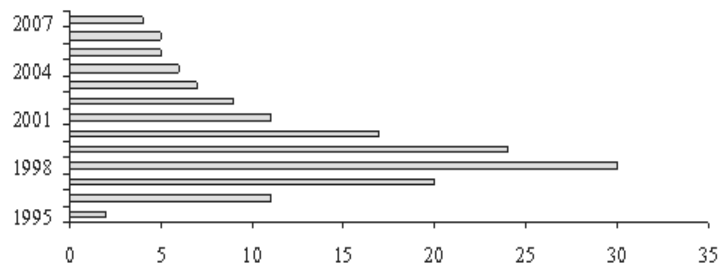


Рис. 1. Рівень безробіття в Україні за роками

Високий рівень безробіття у країні зумовлений більш об'єктивними причинами, тобто тими економічними законами, на дію яких людина майже не може впливати: здобуття незалежності, перехід від планової економіки до ринкової, швидкість темпів проходження країною шляху розвитку від адміністративно-командної системи до ринкової економіки, застарілість основних фондів, шалений темп науково-технічного прогресу, економічні реформи та ін.

Що стосується рівня реальних доходів громадян, то подивимось на взаємозв'язок динаміки валового внутрішнього продукту та рівня реальних доходів громадян (рис. 2). Розглядаючи його, можна зробити висновок, що підвищення заробітної плати не підкріплене підвищенням ВВП, що призводить до швидкого "з'їдання" досягнутого рівня інфляцією наступних років.

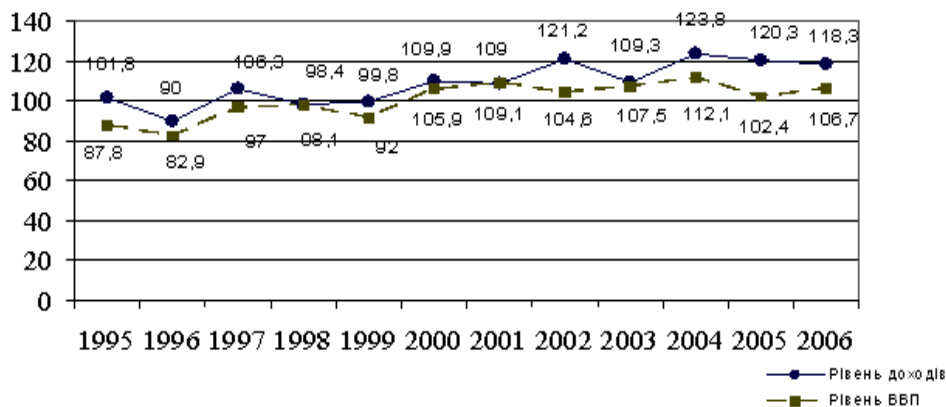


Рис. 2. Динаміка реальних доходів громадян та ВВП, у % до попереднього року [2]

Статистика свідчить про суперечливі наслідки трудової міграції для України. Максимальні середньомісячні доходи трудових мігрантів складають понад 2 млрд грн або 400 млн дол. США. У країні зменшується рівень бідності, зростає сукупний попит, збільшується місткість ринку тощо. Одночасно від 2 до 6 млрд дол. США на рік не оподатковуються державою, а ціни на товари і послуги на внутрішньому ринку зростають без відповідного збільшення купівельної спроможності основної маси населення. Соціологічне опитування трудових мігрантів показало, що 95 % їх у всіх регіонах країни оцінили результати своїх зарубіжних подорожей однозначно позитивно. Забезпечення певного рівня матеріального добробуту, запобігання зuboжінню людей в умовах глибокої соціальної кризи і, таким чином, зниження соціальної напруги в суспільстві є найважливішим наслідком міжнародної міграції. З іншого боку, Україна втрачає трудові ресурси та стикається з низкою соціальних проблем, які пов'язані з вихованням та навчанням дітей трудових мігрантів, що лишаються без належного нагляду дорослих.

Трудова міграція населення України – це проблема, у вирішенні якої слід звернути увагу на такі аспекти.

Україна стала сусідом Європейського Союзу. Країни, які поповнили Союз, отримали можливість доступу до ринку товарів Євросоюзу, а також до ринків праці. Сьогодні ринок цих країн потребуватиме більше трудових мігрантів, однак зобов'язання, прийняті перед вступом, ускладнили в'їзд та легалізацію. З іншого боку, близькість до України дозволяє створювати спільні підприємства у прикордонних регіонах із залученням місцевої робочої сили. Це необхідно враховувати при плануванні та розміщенні продуктивних сил за регіонами.

Як країна значної кількості трудових мігрантів Україна також є об'єктом міграції з країн Південно-Східної Азії. Мешканці цих країн працюють у сільському господарстві та торгівлі. Крім того, Україна є транзитною державою для нелегальних мігрантів у Західну Європу, що зумовлює проблему у відносинах з Євросоюзом.

Значна кількість мігрантів-заробітчан викликає неоднозначну реакцію суспільства у країнах працевлаштування. Організаційне протистояння в певних регіонах Італії свідчить про експансію українських жінок у життя італійського суспільства.

Загрозливим для демографічного стану України є те, що високорозвинені Європейські країни, такі, як: Німеччина, Італія, Англія, Франція та Росія, перебувають у фазі демографічної кризи, що змушує їх створювати сприятливі умови трудової міграції з України в майбутньому.

Таким чином, для розв'язання проблем трудової міграції в Україні, на погляд автора, необхідно, перш за все, вирішити питання підвищення рівня оплати праці; по-друге, розв'язати соціальні питання, пов'язані з різноманітністю процесів працевлаштування, дотриманням умов колективних договорів і угод щодо цього; по-третє, прийняти трудовий кодекс України.

Література: 1. Варецька О. О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. О. Варецька // Україна : аспекти праці. – Т 5. – 2005. – С. 34–39. 2. Міграційний рух населення України / Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

ЛІЗИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Висвітлені результати дослідження у сфері антикризового менеджменту персоналу. Визначено основні переваги використання лізингу персоналу для підприємства та працівників.

Анотация. Отражены результаты исследования в сфере антикризисного менеджмента персонала. Определены основные преимущества использования лизинга персонала для предприятия и работников.

Annotation. The researches in the sphere of antirecessionary personnel management are reflected. The basic advantages of personnel leasing usage for the enterprise and workers are defined.

Ключові слова: антикризовий менеджмент персоналу, лізинг персоналу, переваги використання лізингу персоналу.

В умовах нестабільності, які притаманні всім сферам економіки України, однією з основних конкурентних переваг підприємства виступає персонал. Причому вітчизняні власники бізнесу прагнуть до скорочення витрат, що пов'язані з його утриманням, формуванням та розвитком. Одним з пріоритетних напрямків такої роботи виступає лізинг персоналу, а з урахуванням соціальної відповідальності бізнесу – аутстафінг. Зважаючи на особливу актуальність даного питання, воно є своєчасним для розглядання.

Значний внесок у дослідження цієї проблеми зробили такі вчені, як Д. Аширов [1], В. Василенко [2], Л. Лігоненко [3], А. Малявіна [4], А. Решетнікова [5], І. Щербань [6] та ін. Аналіз наукових праць цих вчених дає можливість для загального визначення поняття лізингу персоналу як нової форми залучення персоналу, що передбачає надання лізингодавцем лізингодержувачу спеціалістів у тимчасове користування [6]. Незважаючи на велику кількість досліджень щодо формування механізму управління антикризовою діяльністю підприємства, невирішеними залишаються проблеми, що стосуються чіткого обґрунтування економічної сутності лізингу персоналу як інструмента системи антикризового менеджменту персоналу. Об'єкт дослідження – система антикризового менеджменту персоналу, предмет – лізинг персоналу як інструментарій антикризового менеджменту персоналу.

Виходячи зі змісту нормативної бази, яка регулює лізинг, у законі України "Про лізинг" визначено, що "лізинг — це підприємницька діяльність, яка спрямована на інвестування власних чи залучених фінансових коштів і полягає в наданні лізингодавцем у виключне користування на визначений строк лізингодержувачу майна, що є власністю лізингодавця або набувається ним у власність за дорученням і погодженням із лізингодержувачем у відповідного продавця майна, за умови сплати лізингодержувачем періодичних лізингових платежів" [7]. Тобто лізинг можна розглядати як форму забезпечення вкладень, прогресивний метод матеріально-технічного забезпечення, активний інструмент маркетингу, одну із форм кредитних надходжень, альтернативу банківському кредиту щодо використання майна, а не щодо тимчасового використання персоналу.

Аналіз наукових робіт щодо цього питання дозволив визначити такі переваги використання лізингу персоналу на підприємстві [1]:

1) зменшення адміністративних та тимчасових витрат з ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку, формування звітності тощо шляхом передачі цих функцій спеціалізованим агенціям;

2) набір потрібного персоналу за короткий термін та в будь-якій кількості при умові звернення до рекрутингових агенств;

3) зменшення витрат на оплату компенсаційних пакетів, що не передбачені для тимчасових працівників, адже вони складають штат підприємства-лізингодавця;

4) можливість найму потрібного працівника в постійний штат, якщо підприємство-лізингодержувач влаштує його діяльність;

5) відсутність втрат та простоїв, пов'язаних з хворобою штатних працівників, адже підприємство-лізингодавець повинно забезпечити безперебійну роботу фахівцями підприємства-лізингодержувач незалежно від кадрових негараздів згідно з умовами договору;

6) зниження витрат на тимчасове використання висококваліфікованих спеціалістів.

Для персоналу підприємства даний інструмент дозволяє [5]:

1) запровадити гнучку систему зайнятості працівників;

2) отримати стабільну роботу для лізингових працівників (безперервність стажу, оплата відпусток, лікарняних листів, оздоровлювальних процедур та ін.);

3) отримати більший розмір заробітної плати;

4) надати можливість роботи на різних підприємствах, що сприяє підвищенню кваліфікації та досвіду роботи в різних сферах діяльності.

Головним напрямом у роботі з наймання тимчасового персоналу є правове регулювання статусу обох сторін, адже це дозволить більш широко використовувати працю тимчасового персоналу та давати на аутсорсинг нехарактерні для підприємства функції. В умовах кризи, що харак-



терна для більшості вітчизняних товаровиробників, тимчасове залучення персоналу дозволить підприємствам уникнути зайвих витрат на його підбір, професійне навчання, оцінку, вивільнення. Ураховуючи тенденції й масштаби вивільнення персоналу в нашій країні, цілком очевидним стає той факт, що при виході з кризової ситуації, при нарощенні обсягів виробництва, стабілізації економіки держави найбільшим попитом на ринку праці користуватимуться фахівці з підбору персоналу – рекрутери – саме вони повинні будуть забезпечити кадрові потреби роботодавців у якісному та кількісному аспектах на довготривалу перспективу.

Практична значущість дослідження полягає у визначенні як інструменту антикризового менеджменту персоналу його тимчасове працевлаштування у вигляді лізингу. Подальші дослідження будуть направлені на виявлення таких заходів з подолання кризового стану в управлінні кадрами, як аутплейсмент та аутстафінг, використання яких потребує витрат, тому необхідно визначити ефект від їх застосування: що отримають працівники і підприємство, яке оплатило даний сервіс.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Аширов Д. Теория трёхлистника, или лизинг персонала / Д. Аширов // Персонал. – 2004. – № 2. – С. 15. 2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібн. / В. О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с. 3. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Л. О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2001. – 580 с. 4. Малявина А. В. Лизинг и антикризисное управление : учебн. пособ. для вузов / А. В. Малявина, С. А. Попов, Н. Б. Пашина. – М. : Изд. "Экзамен", 2002. – 256 с. 5. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 45. 6. Щербань І. О. Форми, методи і структури антикризового управління посередницькими організаціями / І. О. Щербань // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 8(74). – С. 143. 7. Закон України "Про лізинг" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gdo.kiev.ua/files/db.php?st=3&god=2004>.

УДК 005.334.2

Степанова Е. Р.

УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗА ДОПОМОГОЮ PERFORMANCE MANAGEMENT

Анотація. Представлено найбільш поширені причини конфліктів, їх витoki та вплив на колектив. Запропоновано використовувати систему Performance Management як спосіб регулювання конфліктних ситуацій, заснованих на невдоволенні робітників грошовими виплатами.

Аннотация. Представлены наиболее распространенные причины конфликтов, их истоки и влияние на коллектив. Предложено использовать систему Performance Management как способ регулирования конфликтных ситуаций, основанных на неудовлетворении работников денежными выплатами.

Annotation. The most widespread reasons of conflicts, their sources and influence on a staff are presented. It was suggested to use the system of Performance Management as the method of adjusting of conflict situations, which were based on the worker's dissatisfaction of cash payments.

Ключові слова: конфлікти, конфліктні ситуації, система Performance Management, ключовий показник ефективності (KPI), категорії персоналу.

Суспільне життя неможливе без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей як окремих людей, так і малих та великих колективів, інших співтовариств. Постійно виникають розбіжності і протиріччя різних сторін, які часто переходять у конфлікти. Необхідне відповідне управління цим процесом, завданням якого має бути попередження виникнення небажаних, негативного плану конфліктів, подання немінучим конфліктним ситуаціям конструктивного характеру.

Люди, що працюють в організації, різні між собою. Власне, вони по-різному сприймають ситуацію, в якій вони виявляються через свої індивідуальні особливості. Відмінність у сприйнятті часто призводить до того, що люди не погоджуються один з одним при рішенні якогось питання. Ця незгода виникає тоді, коли ситуація дійсно носить конфліктний характер. Конфлікт визначається тим, що свідомо поведінка однієї із сторін вступає у протиріччя з інтересами іншої сторони. Більшість конфліктів виникають без бажання їх учасників. Це відбувається через те, що більшість людей не має елементарного уявлення про конфлікти, або не надає їм значення.

В організаціях конфлікти можуть мати конструктивні і деструктивні початки. Багато що залежить від того, як конфліктом управляють. Руйнівні наслідки виникають, коли конфлікт або дуже ма-



лий, або дуже сильний. Коли конфлікт малий, то найчастіше він залишається непоміченим і не знаходить тим самим свого адекватного рішення. Відмінності здаються дуже незначними, аби спонукати учасників провести необхідні зміни. Проте вони залишаються і не можуть впливати на ефективність загальної роботи. Конфлікт, що досяг сильного стану, є результатом розвитку у його учасників стресу. Це веде до зниження моралі і згуртованості. Руйнуються комунікаційні мережі. Рішення приймаються в умовах заховання або спотворення інформації і не володіють достатньою мотивуючою силою. Організація може "розпадатися на очах" [1].

Однією з причин виникнення конфліктних ситуацій в організаціях є незадоволення грошовими виплатами та несправедливість розподілу винагород [2, с. 136]. Робітники вважають, що працювали більше, ніж деякі колеги по виробництву, але винагородження отримали менше. Саме для врегулювання такого типу конфлікту виступає впроваджена на підприємстві система Performance Management.

У міжнародній практиці термін Performance management все частіше використовується для характеристики критеріїв управління ефективністю.

Ця система дозволяє систематизувати процес управління за рахунок визначення цілей, дає можливість провести оцінку ефективності діяльності співробітників, орієнтує на результат, призводить до підвищення ефективності компанії і бізнесу в цілому [3, с. 53–54].

Для якісного визначення раціональності розподілу винагород та врегулювання конфлікту необхідно встановити чіткий розподіл цілей та провести їх декомпозицію. Для визначення рівня досягнення цілей встановлюються KPI (Key Performance Indicators), тобто ключові показники діяльності або ефективності; можна також використовувати такі варіанти даного терміна, як: КПЕ — ключовий показник ефективності, або КПД — ключовий показник діяльності [3, с. 53–54].

Отже, визначимо, за що конкретно можуть отримувати премії різні категорії персоналу. Згідно з впровадженням цієї системи прийнято виділяти три основні категорії. Позначимо їх латинськими літерами А, В, С.

До категорії А належать керівник підприємства та його заступник. Можливе преміювання за досягнутий результат у керівництві та впорядкування підприємства й окремих підрозділів. До категорії В відносяться керівники підрозділів. Ці люди відповідають за створення результату та доповідають про його виконання вищим керівникам. Відповідно нагорода нараховується за своєчасне виконання прямих обов'язків та раціональну організацію процесу виробництва. Категорія С включає усіх інших робітників, які створюють цей результат. Вони повинні вкладатися в строки, робити все якісно та швидко. Від їх наполегливої та старанної праці залежить функціонування підприємства. Відповідно нагороду вони отримують пропорційно до встановлених цілей та якості і швидкості їх виконання.

За умови виконання усіх умов системи Performance Management система винагород стає більш динамічнішою, пластичною, дає змогу керівнику оперативно вносити корективи та всі необхідні зміни (в цілях, KPI, вазі) при зміні стратегічних цілей та стратегії фірми, залишаючи при цьому попередній механізм преміювання та найважливіше – зводить до мінімуму виникнення конфліктних ситуацій через фінансову несправедливість. Отже, будь-яку конфліктну ситуацію можна врегулювати за допомогою правильно встановлених та впроваджених систем, спрямованих на їх подолання.

Наук. керівн. Назарова Г. В.

Література: 1. <http://www.bestreferat.ru/referat-64054.html>. 2. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / У. Мастенбрук. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 254 с. 3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. – 2-е изд., доп. – М. : Альпина Бизнес букс, 2007. – 149 с.

Васильєва Т. А.

УДК 005.336.4

ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ УСПІШНОГО ВИХОДУ З КРИЗИ

Анотація. Розглянуто значення інтелектуального капіталу під час виходу підприємства із кризи. Процес формування інтелектуального капіталу представлений у вигляді схеми, на якій детально описані етапи його створення.

Анотація. Рассмотрено значение интеллектуального капитала во время выхода предприятия из кризиса. Процесс формирования интеллектуального капитала представлен в виде схемы, на которой детально описаны этапы его создания.

© Васильєва Т. А., 2010

Annotation. The value of intellectual capital during enterprise recovery from the recession is studied. The process of formation of the intellectual capital is presented in the form of the scheme, where stages of this creation are described in details.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, організаційний капітал, інвестиції, конкурентна перевага.

Для того щоб бути успішним у бізнесі, необхідні не тільки гроші, споруди або машини, але і професійні співробітники, які мають необхідні для організації компетенції.

Людський, організаційний та інтелектуальний капітали – усе це є нематеріальним активом підприємства, що разом із матеріальними активами (майно, гроші) створює ринкову вартість організації.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що економіка світу у своєму розвитку виходить на новий етап. Після того як світ почав виходити з кризи, можна побачити, що компанії більше уваги приділяють інтелектуальному капіталу, який включає у себе людський та організаційний капітали. При створенні інтелектуального капіталу – компанія підвищує свою вартість та створює довгострокову конкурентну перевагу, що є немаловажним для того, щоб залишитися на ринку під час кризи і після неї.

Питання людського капіталу та його сутність доволі повно досліджено багатьма авторами (Т. Шульц, О. А. Грішнова, Д. П. Богиня та ін.), але такі поняття, як організаційний та інтелектуальний капітал тільки починають входити в систему компаній, тому потребують більш детального розгляду та аналізу.

Під поняттям "організаційний капітал" розуміють корпоративну культуру, її структуру, інформаційні технології, людські відносини, тобто все те, що має відношення до організації в цілому та робить її працю більш продуктивною [1]. Значущість організаційного капіталу полягає в тому, що він укріплює організацію, підвищує ефективність її діяльності.

Розвиваючи знання, вміння та навички своїх співробітників, спонукаючи до ефективного поширення знань і накопичуючи їх, організація створює інтелектуальний капітал.

Управління людським капіталом націлено на розвиток людини та зростання її творчого потенціалу, управління людськими ресурсами становить особливий вид діяльності. Людські ресурси на даному етапі розвитку є конкурентною перевагою будь-якої організації. Але перед тим як вони стануть конкурентною перевагою, необхідно робити в них інвестиції, створювати умови для повного виявлення й використання всіх можливостей та здібностей, які є в кожній особистості. Розглянемо цей процес більш детально у вигляді схеми перетворення людського капіталу в інтелектуальний ресурс підприємства (рисунок). Даний рисунок сформований на основі опублікованої схеми [2] з додаванням до неї нових елементів та змінення структури (пунктирними лініями виділені нові елементи).

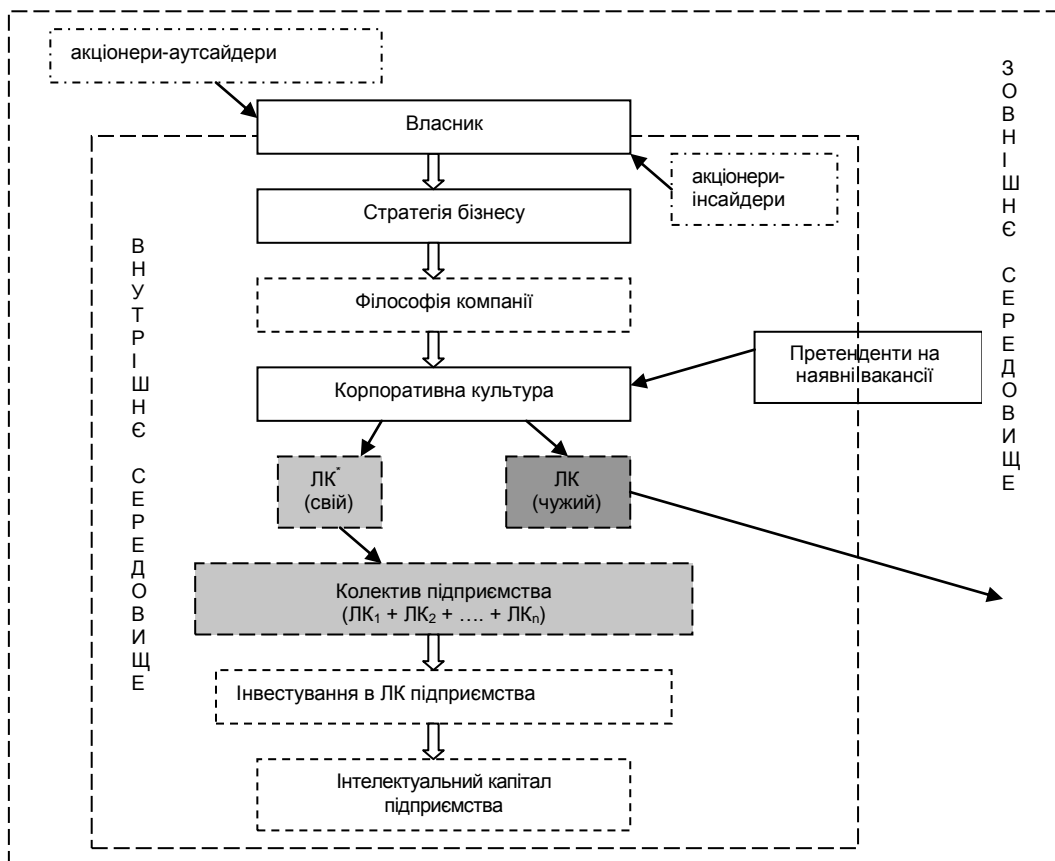


Рис. Схема перетворення людського капіталу підприємства в інтелектуальний



Формування інтелектуального ресурсу починається з власника бізнесу. Саме власник визначає стратегію створеного ним підприємства, його основні цілі та завдання. Але достатній вплив на стратегію мають акціонери-інсайдери та акціонери-аутсайдери. Для того щоб досягнути цих цілей, розробляється філософія бізнесу, яка відображає, перш за все, стереотипи виробничої поведінки, що упрощуються власником у колектив свого підприємства. Філософія реалізується у створюваній власником на її основі корпоративній культурі і привчає працівника до тих стереотипів виробничої поведінки, які, на думку власника, найбільшою мірою відповідають реалізації вибраної ним стратегії. Корпоративна культура є одним із критеріїв, що відбирає претендентів на вільну вакансію. Після того як людський капітал сформовано, в колектив треба робити інвестування для подальшого його розвитку, що в майбутньому утворить інтелектуальний капітал підприємства.

Як висновок можна сказати, що порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому. Інвестуючи у своїх працівників, підприємство активізує їхню трудову віддачу, підвищує продуктивність праці, скорочує витрати робочого часу, зміцнює свою конкурентоспроможність та, найголовніше, збільшує інтелектуальний капітал. Криза дозволила керівникам переглянути своє відношення до управління людськими ресурсами та направити свої сили на збереження "золотого кадрового потенціалу", що і складає інтелектуальний капітал підприємства.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Майкл Армстронг. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 415 с. 2. Емельянов Ю. Корпоративная культура как "формула успеха" бизнес-организации / Ю. Емельянов // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 1. – С. 23–33.

Порожняк О. О.

УДК 005.1:007.653

СТРАТЕГІЧНІ КОМПЕТЕНЦІЇ В БІЗНЕС-ПРОЦЕСАХ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто особливості та джерела стратегічних компетенцій підприємства, обґрунтовано необхідність їх дослідження на рівні менеджменту вищої та середньої ланок для управління ключовими бізнес-процесами.

Аннотация. Рассмотрено особенности и источники стратегических компетенций предприятия, обоснована необходимость их исследования на уровне менеджмента высшего и среднего звена для управления ключевыми бизнес-процессами.

Annotation. Features and sources of strategic competences of the enterprises are considered. The necessity of their research at level of top and middle management for key business-processes is proved.

Ключові слова: стратегічні компетенції, ключові бізнес-процеси, менеджери вищої та середньої ланок.

Динамічний розвиток економічних перетворень сьогодення потребує від промислових підприємств нових методів і підходів до управління усіма без винятку бізнес-процесами. Аналіз виконання заздалегідь установлених та описаних функцій є недостатнім при розробці стратегії і визначення напрямів розвитку. У центрі оцінки як підприємства в цілому, так і його співробітників стають колективні або індивідуальні спроможності, компетенції та компетентність. Так, підхід, заснований на компетенції, демонструє спроби узгодження знань, умінь, навичок, мотивів, індивідуальних психологічних особливостей працівника із його професійною поведінкою, досягнутими та очікуваними результатами.

Авторами численних робіт [1] компетентнісного підходу виділяються професійні, рольові, економічні, психологічні та інші види компетенцій та компетентності відповідно. Однак зростаюче значення стратегічного управління, підвищення вимог до суб'єктів, що приймають ключові для підприємства рішення, зумовлюють пошук нових дискусій навколо стратегічної складової компетентності підприємства та зокрема системи управління ним.

© Порожняк О. О., 2010



Дж. Ходкінсон та П. Спероу розкривають сутність і значення стратегічної компетентності організації, базуючись на знанні міждисциплінарного характеру, сформованого на основі досліджень з психології, соціології, теорії раціональності тощо. В центрі таких досліджень знаходяться топ-менеджери та їх команди, які, прагнучи до раціональності у своїх стратегічних рішеннях, натикаються на низку когнітивних (схованих) обмежень. Так, серед прихованих факторів, які визначають управлінське пізнання та формують певну поведінку, на думку автора, уваги заслуговують питання інтуїції, емоційності, творчості, креативності, інтелекту, потреб у досягненнях, гнучкості, локусу контролю, когнітивного стилю та стилю прийняття рішень [1].

Розкриваючи повною мірою важливе значення когнітивних підходів до дослідження особливостей стратегічного управління, увага акцентується, перш за все, на необхідності аналізу управлінської поведінки як центрального елементу ефективності людини та організації. Така поведінка реалізується через оволодіння і застосування певного набору компетенцій для ефективної обробки стратегічної інформації, яка передбачає пошук, формалізацію, структурування, відбір певних окремих фактів та їх використання в поточній діяльності.

Стратегічні компетенції передбачають наявність знань, умінь, талантів і ноу-хау. Засновані на цілях внутрішніх процесів при здійсненні діяльності відповідно до обраної стратегії, вони виступають обов'язковою складовою системи навчання та розвитку людського капіталу підприємства [2].

Таке розуміння значення стратегічних компетенцій наводить на думку зміщення об'єкта дослідження із топ-менеджменту підприємства (як органу, що формує та ухвалює стратегічні рішення) на рівень менеджерів середньої ланки (які забезпечують реалізацію показників у вибраному стратегічному напрямі). Зміщення акценту пояснюється специфікою їх діяльності:

функціонуванням на перетині інтересів вищого керівництва та рядових співробітників (так, з одного боку, відповідальність за досягнення запланованих показників, а з іншого – залежність від можливостей і прагнень своїх підлеглих виконувати такі завдання, їх лояльності, дисциплінованості тощо) [3];

на промислових підприємства менеджерів середньої ланки є переважно співробітники із великим досвідом роботи на даному підприємстві (глибинне розуміння ними реалій на місцях може бути використане при генеруванні альтернатив для майбутніх стратегічних рішень, а також обґрунтуванні та коректуванні планових показників);

керівництво виробничими колективами, відділами та підрозділами передбачає наявність певних компетенцій, що обумовлені особистісними якостями, знаннями, навичками та досвідом у сфері управління (здійснює стратегічне планування на відповідному рівні з метою активізації потенціалу своїх підлеглих);

операційне управління як вирішальний чинник організації бізнес-процесів (встановлення цілей процесів відповідно до загальнокорпоративної мети, постановка завдань, мотивація для їх виконання, делегування повноважень, контроль за здійсненням).

Залучення до розробки стратегічних планів усіх тих, хто в подальшому буде відповідати за їх досягнення, дає можливість узгодити не лише нижчі та вищі управлінські рівні, а максимально продумати головні для підприємства бізнес-процеси [4]. Погоджуючись із Л. Бассіді, ключовими процесами виступають: процес управління персоналом (забезпечення довготривалих потреб у кадрах, розвиток трудового потенціалу відповідно до стратегічного напрямку тощо); процес стратегічного управління (формування обґрунтованих стратегічних планів, вибір оптимального курсу); процес виробництва кінцевої продукції, успіх чи невдачі якого повністю залежить від умілого управління численним колективом співробітників.

Таким чином, стратегічні компетенції в бізнес-процесах підприємства – це такі компетенції менеджерів вищої та середньої ланок управління, які забезпечують протікання сукупності найважливіших бізнес-процесів, а також їх узгодження із стратегічно важливими рішеннями підприємства в цілому.

Наведене розуміння стратегічних компетенцій зумовлює необхідність подальших досліджень в означеному напрямі, визначенні джерел їх формування, а також особливостей застосування в управлінні промисловими підприємствами України.

Література: 1. Ходкінсон Джерард П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Джерард П. Ходкінсон, Пол Р. Спероу ; пер. с англ. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. – 392 с. 2. Каплан Роберт С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон ; пер. с англ. — М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2005. — 512 с. : ил. 3. Гончарова Н. В. Интеграция линейного менеджмента в управленческую иерархию / Н. В. Гончарова // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 37–46. 4. Боссиди Л. Искусство результативного управления / Л. Боссиди, Р. Чаран. – М. : ООО "Издательство "Добрая книга", 2004. – 288 с.

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ФОРМА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Висвітлено результати використання дистанційного навчання на підприємстві. Визначені основні риси та переваги даного напрямку розвитку персоналу.

Аннотация. Отражены результаты использования дистанционного обучения на предприятии. Определены основные черты и преимущества данного направления развития персонала.

Annotation. The results of use of remote training at enterprise are reflected. The basic lines and advantages of the given direction of personnel development are defined.

Ключові слова: дистанційне навчання персоналу, розвиток персоналу.

Розвиток персоналу охоплює широке коло питань, пов'язаних у тому числі з професійним навчанням, яке є ефективним у тому випадку, якщо пов'язані з ним витрати в перспективі будуть нижче витрат підприємства на підвищення продуктивності праці за рахунок дії інших факторів та витрат, що пов'язані з помилками при наймі персоналу.

Об'єктом дослідження статті є розвиток персоналу на основі професійного навчання, а предметом – дистанційне навчання як одна з ефективних форм професійного навчання.

Над розробкою та вивченням цих питань працювали такі науковці як: І. Василенко, А. Гусев, Н. Жданкін, Т. Злоказова, В. Колпаков, Ф. Коноров, Н. Нікішин, Г. Серова, С. Сурков. Незважаючи на опрацьованість питань з професійного навчання як елементу розвитку підприємства, такі питання, як дистанційне навчання у частині e-learning та we-learning потребують подальшого вивчення. Ці технології надають можливість: здобувати необхідні знання, навчатися та отримувати освіту в мережі Інтернет; навчатися за навчальними програмами, які представлені інформаційним пакетом, що складається з фільмів у режимі реального часу, онлайн-відеоігор та інших додатків; здобувати знання в режимі реального часу; орієнтувати систему навчання на людину, яка навчається; проводити навчання за запитами підприємств та інтегрованими програмами; пов'язувати всі форми передачі інформації з неформальним навчанням; індивідуально підходити до організації спільного навчання [1, с. 30].

Загалом дистанційне навчання – "це тип освіти, за якої люди, що навчаються, працюють самостійно вдома та контактують з викладачами та іншими людьми, які навчаються за допомогою засобів електронної пошти, електронних форумів й інших форм мережного забезпечення" [2, с. 33].

Провідні фахівці прогнозують у 2010 році запровадження дистанційного навчання як ефективної форми навчання персоналу підприємств, яка має безліч переваг: дозволяє викладачу та працівнику, що підвищує свій кваліфікаційний рівень або навчається, вийти за межі навчання на робочому місці; викладач зв'язується з учнями, які мешкають у різних географічних регіонах, за допомогою спеціальних технологій, що дозволяє встановити взаємозв'язок та співпрацю різними способами (шляхом обміну друківаними матеріалами через звичайну та електронну пошту, за допомогою комп'ютерних аудіо- та відеоконференцій, за рахунок спільної роботи з документами і т. д.) [3, с. 65].

Основні риси дистанційного навчання наведені на рисунку.

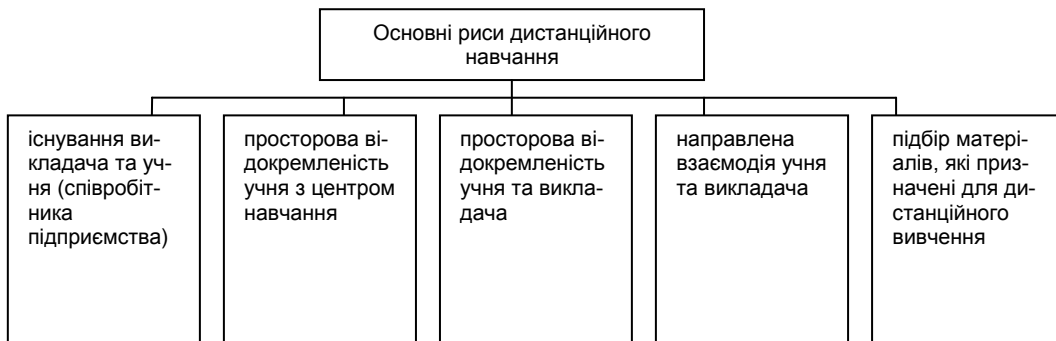


Рис. Основні риси дистанційного навчання (розроблено на основі [2])

На даний час дистанційне навчання залишається єдиним доступним способом засвоєння матеріалу, але може доповнювати тренінги, закріплювати та розширювати отримані знання і вміння [4, с. 67].



Для більш ефективної організації дистанційного навчання необхідно:

1. Сформулювати мету та завдання дистанційного навчання. Вони повинні бути специфічними, конкретними, реалістичними, із зазначенням термінів навчання, а також орієнтованими на результат.
2. Необхідно визначити потребу навчання на всіх рівнях та підрозділах підприємства.
3. З метою підвищення ефективності використання інформаційних технологій необхідно провести ознайомлення працівників з основами користування даних технологій.
4. Для досягнення високої ефективності дистанційного навчання необхідна підтримка та контроль керівництва, які полягають у застосуванні програм мотивації працівників та аналізу результатів навчання.
5. Необхідно переглянути зміст навчальних програм на відповідність їх робочому місцю та посаді [5, с. 34].

При вирішенні завдань організації дистанційного навчання важливо правильно обрати програмний комплекс (автоматизовану програму, що дозволить забезпечити процес функціонування навчального центру) [2, с. 35].

Таким чином, нові технології, які використовуються у дистанційному навчанні персоналу, дозволяють переосмислити його роль, що тепер не залежить від географічного положення навчального закладу та учня, надаючи людям, які навчаються, можливість бути "автономними пізнавальними суб'єктами", значно змінивши звичні відносини "викладач – учень", а також вирішувати завдання підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів відповідно до вимог підприємства.

Капіталовкладення в дистанційне навчання сприяють створенню сприятливого клімату в організації, підвищують мотивацію працівників, забезпечують передачу повноважень в управлінні, значно економлять витрати та час на навчання. Вибір напрямку ефективного проведення дистанційного навчання залежить від економічного стану підприємства, специфіки його діяльності та результатів.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Гусев А. В. Влияние особенности обучения на эффективность бизнес-образования / А. В. Гусев, С. А. Сурков // Управление персоналом. – 2005. – № 4. – С. 26–31. 2. Серова Г. А. Подходы к организации дистанционного обучения при профессиональной переподготовке персонала / Г. А. Серова, Н. В. Никишин // Управление персоналом. – 2002. – № 5. – С. 33–39. 3. Колпаков В. Управление развитием персонала: теория и практика / В. Колпаков // Персонал. – 2004. – № 11. – С. 64–69. 4. Жданкин Н. А. Обучение персонала как фактор успеха / Н. А. Жданкин // Управление персоналом. – 2007. – № 18 (172). – С. 65–68. 5. Демченко Я. Дистанционное обучение: убеждения и мифы / Я. Демченко, И. Василенко // Управление персоналом: Украина. – 2009. – № 6 (189). – С. 41–43. 6. Злоказова Т. Передача знаний на расстоянии / Т. Злоказова, Ф. Коноров // Управление персоналом. – 2005. – № 4. – С. 24–25.

УДК 005.336.4:378

Істоміна О. А.

ОСВІТНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Анотация. Выявлено основные образовательные детерминанты развития человеческого капитала в Украине; определены главные направления усовершенствования образовательной системы в стране.

Аннотация. Выявлены основные образовательные детерминанты развития человеческого капитала в Украине; определены главные направления усовершенствования образовательной системы в стране.

Annotation. The basic educational determinants of development the human capital in Ukraine are revealed. The mainstreams of improvement the educational system in the country is defined.

Ключові слова: освітні детермінанти, якісні показники освіти, кількісні показники освіти, освіта, людський капітал.

Стандарти освіти в Україні традиційно залишаються високими, що проявляється, насамперед, у високому рівні показників грамотності дорослого населення (у 2009 р. – 99,7 %) та частки учнів у всіх видах навчальних закладів (у 2009 р. – 74,3 %). Високий рівень освіти сприяє створенню

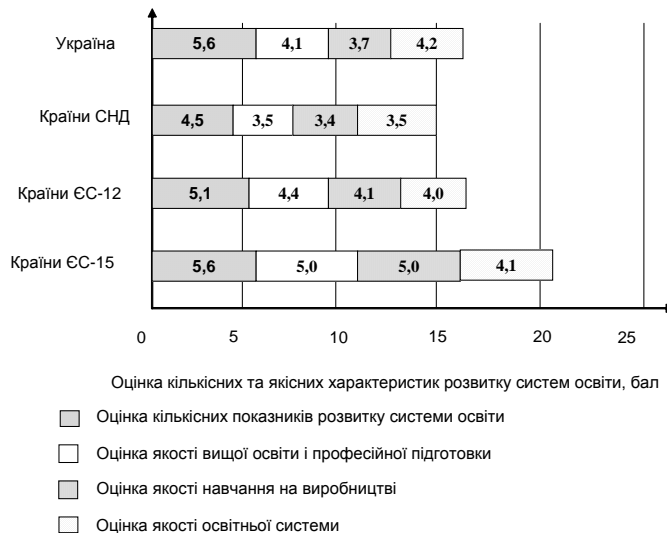
© Істоміна О. А., 2010



висококультурного та інформаційно-розвиненого суспільства, обумовлює зростання якості життя. На основі основних принципів забезпечення добробуту та розвитку спільноти освіта передбачає виховання повноправного члена суспільства. З огляду на це тема дослідження є актуальною та своєчасною для розгляду.

Метою дослідження є виявлення основних освітніх детермінантів розвитку людського капіталу в Україні. Найбільш вагомі здобутки у даній сфері отримані в результаті наукових досліджень таких учених-економістів, як О. Амосова, О. Грішної, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Л. Михайлової, Е. Савельєва, В. Савченка та ін. Незважаючи на опрацьованість даної проблематики, такі питання, як аналіз кількісних і якісних характеристик розвитку систем освіти за рейтингом конкурентоспроможності, залишаються відкритими для вивчення.

Позиції України в рейтингу характеристик розвитку систем освіти за рейтингом конкурентоспроможності в 2008 р. свідчать про достатньо стабільні позиції щодо утримання належного рівня кількісних і якісних характеристик професійної підготовки кадрів (рисунк) [1].



країни ЄС-12: Австрія, Болгарія, Угорщина, Кіпр, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія, Чехія, Естонія; *країни ЄС-15:* Бельгія, Великобританія, Німеччина, Данія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Португалія, Фінляндія, Франція, Швеція; *країни СНД:* Азербайджан, Білорусія, Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизія, Молдавія, Росія, Таджикистан, Туркменістан, Узбекистан

Рис. Міжнародні порівняння кількісних і якісних характеристик розвитку систем освіти за рейтингом конкурентоспроможності у 2008 р.

В умовах науково-технічного прогресу упровадження нових технологій, що призводять до звуження сфери застосування робочої сили, вступає у протиріччя з існуючими традиційними технологіями, широке застосування яких призводить до зниження ефективності використання можливостей та ресурсів підприємства [2]. Саме тому у світовій економіці відбувається збільшення обсягів попиту на працю висококваліфікованих працівників, які характеризуються наявністю розвинутих новаторських здібностей, здатністю обслуговувати високотехнологічне виробництво, сильною мотивацією до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня.

Порівнюючи кількісні та якісні показники освіти різних країн можна відмітити такі особливості: за якістю вищої освіти та професійної підготовки Україна випереджає країни СНД на 0,6 бала, а за якістю навчання на виробництві – на 0,3 бала. Загальна якість освітньої системи оцінюється в 4,2 бала, що перевищує значення таких країн, як Австрія, Болгарія, Угорщина, Кіпр, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія, Чехія, Естонія та країн СНД. За кількісними показниками розвитку системи освіти Україна знаходиться на одному рівні з Бельгією, Великобританією, Німеччиною, Данією, Грецією, Ірландією, Іспанією, Італією, Люксембургом, Мальтою, Нідерландами, Португалією, Фінляндією, Францією та Швецією.

В Україні відсоток населення з повною вищою освітою у структурі економічно активного населення складає 21,0 %, у той час як у Фінляндії він склав 33,2 %, у Норвегії 34,9 %, у Німеччині – 31,3 %. Натомість, за цими ж даними частка осіб із середньою спеціалізованою та базовою вищою освітою становила близько 45,7 % у Фінляндії та 52,1 % у Німеччині, тоді як в Україні цей показник складає понад 67,3 %. Це свідчить про збереження деформованої структури економічної активності населення за освітою в Україні, що значно ускладнює можливості переходу економіки на інноваційний шлях розвитку [3].

З урахуванням наростання кризових явищ в економіці необхідне забезпечення перегляду не тільки технологій освіти, але й безпосередньо її змісту, уточнення оптимальної структури знань для усіх вікових груп населення, налагодження ефективного зв'язку між системою освіти і ринком праці, здійснення систематичного перегляду й актуалізації переліку професій, за якими відбувається

підготовка кадрів відповідно до потреб розвитку економіки, поліпшення якості освітніх послуг. Також забезпечення високоякісного освітнього розвитку персоналу безпосередньо з боку підприємства є невід'ємною умовою зростання людського капіталу.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117–126. 2. The Ukraine Competitiveness Report 2009 / World Economic Forum. – Режим доступу : http://www.feg.org.ua/en/cms/projects/studying_Ukraine_competitiveness. 3. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 005.336.4

Калинина Т. Е.

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСА

Аннотация. Определено и раскрыто понятие человеческого капитала как ведущего звена развития, его составные части и причины, которые обуславливают его развитие.

Анотация. Визначено і розкрито поняття людського капіталу як провідної ланки розвитку, його складові частини та причини, які обумовлюють його розвиток.

Annotation. The concept of human capital as a leading link of development, its component parts and reasons which stiate its development is exposed.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономическое развитие, стратегии инвестиционного и инновационного развития, механизм государственного регулирования.

Человеческий капитал – определяющий вектор социально-экономического, инвестиционно-инновационного, культурного развития государства. Аспекту регулирования и развития человеческого капитала уделялось внимание как в докладах и отчетах международных организаций (Программа развития ООН, Организация экономического сотрудничества и развития, Мировой банк), так и в исследованиях отдельных отечественных и зарубежных ученых (Д. Богиня, И. Бондар, Н. Верхоглядов, О. Гришнова, И. Джаин, М. Кизим, М. Ким, О. Кендюхов, Н. Кораблев, Т. Заяц, А. Колот, Н. Лакиза-Сачук, В. Лич, Э. Либанова, Л. Михайлов, В. Трощинский, А. Чухно, Л. Шаульская, К. Якуб, Т. Шульц, Г. Беккер и др.). Еще со времен классиков науки Д. Тойнби и М. Вебера известно, что именно элита народа определяет вектор направления его развития. Базируясь на теории человеческого капитала, Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах позиции лидера мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени совершила переход от сырьевой (в основном) экономики к инновационной.

Целью работы является исследование проблем перспектив развития усовершенствования государственного регулирования человеческого капитала.

Механизмы управления, касательно развития и усовершенствования образовательного и научно-инновационного аспекта человеческого капитала, не обрели на достойном уровне комплексного отображения, что, в свою очередь, частично дало предпосылку тенденции существования в Украине тенденции "дешевой" рабочей силы, следствием чего является игнорирование долгосрочной концепции повышения конкурентоспособности национальной экономики в целом. В условиях резкого сокращения временных характеристик между основными этапами научно-технического прогресса человек становится неотъемлемой и главной составляющей всех без исключения технологических систем, а человеческий интеллект занимает место непосредственной и главенствующей продуктивной силы новой постиндустриальной эры. Уровень развития страны во многом определяют темпы и пропорции накопления его нематериальных элементов вследствие изменения типа воспроизводства, форм накопления и представлений о критериях эффективности развития экономики, что обусловило переход к пересмотру системы признаков, отображающих характер наблюдаемых экономических тенденций, и определило понятие нового качества экономического роста, что, в свою очередь, является особо актуальным в условиях выхода из кризиса. Вопросы государственного регулирования развития человеческого капитала разработаны на недо-

© Калинина Т. Е., 2010



статочном уровне. Трактование человеческого капитала как ведущего звена развития и многокомпонентного фактора развития, обуславливает тенденцию системного и комплексного подхода при разработке стратегии развития национальной экономики в целом. На данном этапе в Украине существует потребность дальнейшего развития и научного обоснования направлений усовершенствования механизмов государственного регулирования человеческого капитала путем создания благоприятных условий для углубленной реализации образовательного и квалификационного потенциала, что создает широкое поле для дальнейших исследований. Необходимо структурное и многокомпонентное усовершенствование комплексного институционального механизма государственного регулирования развития человеческого капитала в Украине на основе качественных изменений в системе взаимодействия органов государственной власти и субъектов хозяйствования. Базовыми составляющими человеческого капитала являются ментальность (внутренняя культура населения), образование, здоровье и накопленные знания. Человеческий капитал является важнейшей составляющей экономического развития, который определяет уровень эффективности использования производственного, финансового и природного капитала и непосредственно влияет не только на темпы, но и на качество экономического роста, что обусловлено рядом причин: движением современного мира к постиндустриальному обществу, информационной, наукоемкой, высокотехнологической и инновационной экономике; увеличение роли человеческого капитала обусловлено глубокими качественными изменениями в воспроизводственном процессе, в структуре которого все большую значимость приобретает сфера услуг, которая непосредственным образом связана с развитием человека, его всесторонним формированием; перегруппировка движущих сил экономики в сторону человеческого фактора обусловлена не только кардинальными изменениями в структуре продуктивных сил, но и глубокой качественной трансформацией производственных отношений, в первую очередь, отношений собственности [1]. Величина и качество человеческого капитала становятся главной составляющей стабильного развития в мире.

Для Украины вопросы модернизации механизмов государственного регулирования и развития человеческого потенциала вызывают особое внимание на национальном уровне. Человеческий капитал является "наиболее ценным ресурсом, более важным, чем природные ресурсы или накопленное богатство... Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности" [1]. На основе научного потенциала страны целесообразно построение стратегии инвестиционного и инновационного развития, поскольку именно научный потенциал и степень его реализации определяют уровень развития экономической системы.

Литература: 1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с. 2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. – N. Y., 1968. – Vol. 6. 3. Becker Gary S. Human Capital / Gary S. Becker. – N. Y. : Columbia University Press, 1964.

Караченцева К. О.

УДК 331.5.024

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОБІЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Визначено особливості мобільності персоналу та її види, означено фактори, що впливають на мобільність робочої сили.

Аннотация. Определены особенности мобильности персонала и ее виды, выделены факторы, влияющие на мобильность рабочей силы.

Annotation. The features of mobility of personnel and its kinds are certained, factors, influencing on mobility of labour force are selected.

Ключові слова: мобільність персоналу, промисловий персонал, фактори мобільності персоналу

Структурні перетворення в економіці, вплив процесів інтеграції та глобалізації, наслідки системної кризи вплинули на те, що функціонування вітчизняного ринку робочої сили забезпечується трудовою мобільністю персоналу, рівень якої в суспільстві має тенденцію до зро-

© Караченцева К. О., 2010

стання. Стагнаційні процеси на промислових підприємствах впливають на те, що підвищується відсоток плинності кадрів, які виходять на ринок, через що загострюються проблеми, пов'язані з надлишковістю ринку робочої сили. Водночас залишаються дефіцитними робочі спеціальності, на які існує стійкий попит, що є проявом дисбалансу на вітчизняному ринку робочої сили. Таким чином, процеси трудової мобільності персоналу потребують вивчення та є актуальними в сучасний період трансформаційних перетворень.

У підтвердження актуальності додамо, що "за даними Державного комітету статистики в період з 1996 по 2005 рр. Україна кожного року втрачала внаслідок зовнішніх міграцій в середньому 94,23 тис. осіб. На внутрішньому ринку праці спостерігалось збільшення кількості вивільнень за власним бажанням: плинність кадрів протягом останніх трьох років зростає від 23 % до 26% на рік" [1].

На жаль, у вітчизняній та зарубіжній теорії та практиці питанням трудової мобільності не приділяється належної уваги. Відомі дослідження Г. Вітківської [2], Ж. Зайончиківської [2], Н. Тілікіної [3], В. Юрченко [1] та інші, але не всі питання, пов'язані з мобільністю працівників на ринку робочої сили, вирішені. Мету роботи визначено як обґрунтування теоретичних засад управління трудовою мобільністю.

Об'єкт – процес управління робочою силою на ринку праці.

В економічній теорії поняття "мобільність" застосовується до усіх ресурсів, означає їхню здатність до переміщення, можливість змінювати місце прикладання праці, процес перенесення об'єкта в просторі [2].

Мобільність робочої сили є необхідною умовою функціонування ринку праці внаслідок того, що рух працівників є неперервним процесом, на який впливає невідповідність умов праці, заробітної плати, соціальних гарантій вимогам найманих працівників на підприємствах та на макроекономічному рівні, невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами моделі соціально-економічного розвитку [3].

До нашого часу виокремлено такі основні типи мобільності робочої сили: демографічна мобільність, яка пов'язана з природним рухом населення і визначає зміни чисельності та статевовікового складу економічно активного населення; соціальна мобільність, що охоплює такі форми руху (переміщення) населення, які впливають на зміни соціальної структури суспільства і підпорядковуються її закономірностям; економічна мобільність, що охоплює усі форми руху робочої сили, при якому змінюється галузева, професійна чи регіональна структура зайнятості населення. Мобільність робочої сили представлена у таких формах: професійна та територіальна. Професійна мобільність робочої сили, з точки зору інноваційного розвитку суспільства, безпосередньо впливає на можливість оволодіння новими видами праці, уміння працювати на складному обладнанні, раціоналізаторську та винахідницьку діяльність. У сучасних умовах виокремлюють поняття всебічної мобільності, яка включає народногосподарську, регіональну, галузеву та внутрішньовиробничу.

Якщо звернути увагу на фактори, то вважаємо, що фактори, які впливають на мобільність робочої сили, не однорідні, їх дію важко порівнювати, а самі фактори необхідно розглядати з позицій комплексного підходу. З метою приведення факторів до більш прийнятних форми та змісту, пропонуємо у подальших дослідженнях обмежуватись економічними (рівень заробітної плати на ринку робочої сили для різних груп працівників), соціальними (попит та пропозиція різних груп працівників, сімейний стан), психофізіологічними (стать, вік, фізичні та психологічні характеристики), освітніми (освіта, професійно-кваліфікаційний рівень потенційних працівників) та мотиваційними факторами.

Управління трудовою мобільністю пропонуємо розглядати у вигляді процесу, де слід урахувати дію зазначених факторів, процес має починатися із обґрунтування цілей переміщення робочої сили, визначення типів професійної мобільності персоналу, розрахунок показників, що описують ретроспективний, поточний та перспективний стан трудової мобільності [1], розробку заходів щодо утримання робочої сили в конкретних регіонах, галузях тощо, здійснення навчання робітників тим професіям, попит на які стійкий або збільшується.

Таким чином, трудова мобільність робочої сили не може бути хаотичною: управління трудовою мобільністю через призму розгляду її як процесу забезпечить збалансованість на ринку робочої сили, що є пріоритетним напрямом регулювання стану на ринку праці.

Література: 1. Юрченко В. В. Формирование системы показателей оценки трудовой мобильности персонала предприятия / В. В. Юрченко // Бизнесинформ. – 2008. – № 1. – С. 80–84. 2. Зайончиківська Ж. А. Миграционные тенденции в СНГ: итоги десятилетия / Ж. А. Зайончиківська, Г. Вітківська // Миграция в СНГ и Балтии: через различия проблем к общему трансформационному пространству : материалы конференции. – М. : Адамант, 2001. – С. 173–186. 3. Тілікіна Н. В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили / Н. В. Тілікіна // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 185–193.



СУТНІСТЬ І СКЛАДОВІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Обґрунтовано актуальність конкурентоспроможності підприємства в умовах кризи, а також її взаємозв'язок із бізнес-процесами.

Аннотация. Обоснована актуальность конкурентоспособности предприятия в условиях кризиса, а также ее взаимосвязь с бизнес-процессами.

Annotation. The actuality of enterprise competitiveness under crisis conditions, and also its inter-communication with business-processes is grounded.

Ключові слова: конкурентоспроможність, бізнес-процеси, компетенції, процесний підхід.

В умовах нестабільності й непередбачуваності розвитку світової й національної економіки підприємства різних сфер діяльності все більше уваги приділяють забезпеченню конкурентоспроможності. Адже конкурентна загроза економічному благополуччю підприємства існує як при динамічному розвитку економіки через амбітні плани конкурентів до ринкової експансії, можливість виходу на ринок нових, більш потужних або більш адаптованих до потреб споживачів конкурентів, появи товарів-замінників, так і за умов кризового стану економіки, коли конкурентні відносини в буквальному сенсі перетворюються на боротьбу за виживання.

Конкурентоспроможність підприємства безпосередньо пов'язана з тим, як реалізуються його бізнес-процеси. В умовах поширення і поглиблення взаємозв'язків у діловій сфері підприємство фактично може відмовлятися від тих бізнес-процесів, які заважають підвищенню його конкурентоспроможності, передаючи їх на аутсорсинг, і концентрувати зусилля на бізнес-процесах, що пов'язані з його ключовими компетенціями. Таким чином, набуває актуальності проблема визначення й управління конкурентоспроможністю бізнес-процесів підприємства.

Метою даної роботи є визначення поняття й виділення детермінант конкурентоспроможності бізнес-процесу.

На думку С. С. Глазкової, процесний підхід до управління діяльністю підприємства – це орієнтація діяльності підприємства на бізнес-процеси, а системи управління підприємства на управління як кожним бізнес-процесом окремо, так і всіма бізнес-процесами підприємства у рамках існуючої або перспективної організаційно-штатної структури й організаційної культури підприємства [1]. Застосування процесного підходу до управління конкурентоспроможністю підприємства означає виділення бізнес-процесів підприємства як об'єктів оцінки й управління конкурентоспроможністю; оцінку конкурентоспроможності підприємства на основі конкурентоспроможності бізнес-процесів; орієнтацію управління конкурентоспроможністю підприємства на управління конкурентоспроможністю як кожного бізнес-процесу окремо, так і всіх бізнес-процесів підприємства у сукупності.

Виходячи із наданого узагальнюючого визначення конкурентоспроможності [2, с. 21], під конкурентоспроможністю бізнес-процесу автор розуміє його спроможність ефективно виконувати свої функції в умовах конкуренції, сприяючи гармонійному задоволенню інтересів основних зацікавлених сторін, тобто первинних і вторинних клієнтів бізнес-процесу, персоналу бізнес-процесу, власників підприємства.

Головною властивістю конкурентоспроможності бізнес-процесу є її роль як підґрунтя вибору адміністрацією підприємства одного або кількох з альтернативних бізнес-процесів для вирішення певного комплексу завдань (у цьому випадку бізнес-процес подібний до технології, адже вибір останньої також залежить від її конкурентоспроможності).

Детермінантами конкурентоспроможності бізнес-процесу є три групи параметрів: потенціалу, перебігу й результатів бізнес-процесу. Власне рівень конкурентоспроможності певного бізнес-процесу оцінюється через відповідність означених параметрів цілям реалізації самого бізнес-процесу і бізнес-процесу – споживача, які, в свою чергу, підпорядковані цілям діяльності підприємства, що визначаються цілями зацікавлених сторін.

Література: 1. Глазкова С. С. Формирование и оценка информационного обеспечения управления бизнес-процессами на промышленном предприятии : дис. ... доктора эконом. наук : 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (предпринимательство)" / С. С. Глазкова. – Челябинск, 2005. – 163 с.
2. Котлик А. В. Управление конкурентоспособностью предприятия на основе процессного подхода : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.04 / А. В. Котлик. – Харьков, 2009. – 343 с.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВИХОДУ КРАЇНИ З КРИЗИ

Анотація. Розглянуто необхідність впровадження аудиту персоналу у практику діяльності вітчизняних підприємств та визначено хід проведення його для забезпечення оптимізації прибутку і підтримки гармонійних відносин із навколишнім середовищем.

Аннотация. Рассмотрены особенности внедрения аудита персонала в практику деятельности отечественных предприятий, а также определена последовательность проведения его для обеспечения оптимизации прибыли и поддержания гармоничных отношений во внешней среде.

Annotation. The peculiarities of personnel audit introduction into the practical activity of national enterprises are studied. The sequence of its conducting for optimization of profits and harmonic relations maintenance in outer environment is suggested.

Ключові слова: аудит персоналу, підприємство, навколишнє середовище.

Сучасний етап розвитку системи управління підприємством – це етап менеджерів. Тільки висококваліфіковані кадри керівників з глибоко продуманою політикою управління підприємством можуть забезпечити виживання підприємств у ринкових умовах. Теоретичні положення і практичні розробки у сфері менеджменту, які ефективно використовуються в умовах ринкових відносин, у поєднанні з юридичними і соціально-технологічними особливостями України відкривають нові можливості для пошуку більш досконалих моделей управління підприємством. У ринкових умовах не будь-яка система управління дасть стовідсоткову гарантію виживання, однак підприємства, що впровадили сучасний менеджмент, мають кращі показники порівняно з підприємствами, що працюють на основі старих принципів управління. У багатьох розвинених країнах менеджери у своїй роботі звертаються до послуг спеціальної служби аудиту, яка допомагає ефективно керувати підприємством із визначеними оперативними і стратегічними цілями.

У сучасній економічній літературі значна увага приділяється ефективності управління персоналом. Це відображено в роботах Р. А. Альбарова [1], С. К. Мордовіна [2], А. Я. Кибанова, Л. П. Кулаковської [3], Т. В. Ніконова [4], Ю. Г. Одегова [4], Ю. В. Піччи [3], В. Я. Савченко, А. Д. Шеремета, П. Е. Шлендера [5]. Оpubліковані ними роботи стосуються окремих аспектів організації аудиту персоналу, але аналіз наукових праць, присвячених проблемі розвитку аудиту персоналу в системі управління підприємницькою діяльністю, свідчить, що організаційно-методологічні питання аудиту досліджені в умовах трансформації економіки недостатньо, що обумовило вибір теми та визначило мету написання статті.

Метою статті є науковий і практичний інтерес до досліджень системи аудиту персоналу, зокрема в обліково-аналітичних аспектах, пошуку шляхів його впровадження в систему управління конкретного суб'єкта економіки.

Найчастіше поряд із проблемами суто бізнесовими і технологічними у підприємства можуть виявитися проблеми людських ресурсів. Досвід консультативної роботи показує, що на багатьох українських підприємствах часто персонал "займає не свої місця"; хтось провокує атмосферу "міжособистісного тертя"; хтось виконує непотрібні надумані функції, у той час як важлива ділянка роботи залишається покинутою на призволяще.

Виявити проблему, пов'язану з людськими ресурсами підприємства, і знайти шлях вирішення цієї проблеми – основне завдання аудиту персоналу – незалежної оцінки кадрового ресурсу підприємства і його потенціалу [5].

Якщо для українських підприємств аудит персоналу – поки дивина, то для працюючих в Україні західних компаній з безліччю філій – звична процедура. Справа в тому, що для головного офісу аудит персоналу – майже чи не єдиний спосіб стежити за роботою філій, розкиданих в інших країнах. Головна функція аудиту у в таких організаціях – контролююча.

За словами співробітників однієї організації, в якій аудит персоналу проводиться регулярно, перевірки вони бояться, але визнають, що очікування її змушує працівників постійно бути "у тонусі" і підтримувати кваліфікацію на відповідному рівні. Тим більше, що аудит персоналу власники можуть провести раптово, для того щоб оцінити реальний стан справ в організації.

Звіти про проведення аудиту в українській філії для західних топ-менеджерів – це основне джерело інформації про персонал. Тому аудит персоналу проводиться регулярно, як правило, не частіше одного разу на рік. Співробітники готуються до нього заздалегідь, знаючи напевно, що після цієї процедури 40 – 50% фахівців будуть переведені на інші посади. За результатами аудиту персоналу будь-який начальник відділу може стати рядовим співробітником (з відповідною зарплатою), а директор департаменту буде призначений на "почесну" посаду керівника відділу господарського забезпечення. Уявіть, що відчуває людина, яку за результатами тестів та експертних оцінок перевели на іншу посаду, і вона стала одержувати не \$ 2000, а \$ 500. Тому важливо зазда-



легідь готувати персонал до можливості кадрових переміщень. Щоб працівникам легше було переносити подібні стреси, у західних компаніях регулярно проводять спеціальні тренінги [3].

Якщо фірма вкладає гроші в навчання персоналу (оплачує курси вивчення іноземних мов, замовляє дорогі тренінги, проводить навчання за кордоном), у аудиторів з'являється ще одне завдання – вони повинні з'ясувати, пішли на користь вкладені в розвиток персоналу гроші, чи ні. З цією метою під час проведення аудиту персоналу співробітникам влаштовують перевірку отриманих знань і навичок. Якщо результати "іспиту" не влаштовують керівників, співробітнику доведеться відшкодувати організації вартість свого навчання на тренінгах, семінарах, курсах іноземних мов [2].

Після проведеної перевірки кваліфіковані аудитори персоналу повинні надати замовнику звіт, що містить ретельний аналіз проблем, а також чіткий перелік необхідних засобів і методик роботи з персоналом, виконання яких з великою імовірністю приведе до вирішення проблем, які виникли [4].

Таким чином, впровадження аудиту персоналу у практику українських підприємств є спробою комплексного вирішення питань удосконалення облікової політики підприємства й управлінського обліку з погляду вимог аудиту персоналу, співвідношення аудиту із системами управління й фінансового обліку. Аудит персоналу виступає як система забезпечення виживання, яка у короткостроковому плані спрямована на оптимізацію прибутку, у довгостроковому – на підтримку гармонійних відносин із навколишнім середовищем. Слід також зазначити, що сучасний етап розвитку економіки України характеризується пошуком нових форм і методів управління економікою та її складовими. Переглядаються традиційні, що виправдали себе в минулому, але малоефективні у сучасних умовах підходи, формуються різні нові позиції та принципи розв'язання складних проблем виробництва, орієнтація його на зростання кінцевих якісних і кількісних результатів діяльності суб'єктів виробничої та економічної діяльності країни.

Отже, у ході проведення аудиту персоналу визначається рівень відповідності співробітників займаним посадам, оцінюються особистісні якості, дається характеристика окремим працівникам. Крім того, проводячи такий аудит, можна виявити існуючі в колективі формальні і неформальні групи, їхніх лідерів, діагностувати соціально-психологічний клімат в організації, створити паспорти робочих місць тощо. У результаті керівник може одержати масу корисної інформації з максимальною повнотою.

Література: 1. Альбаров Р. А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК : учебное пособие / Р. А. Альбаров. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство "Дело и Сервис", 2003. – 464 с. 2. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16 / С. К. Мордовин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 288 с. 3. Кулаковська Л. П. Організація і методика аудиту: навч. посібн. / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча – 2-е вид. – К. : Каравела, 2005. – 560 с. 4. Одегов Ю. Г. Аудит и контролинг персонала : учебное пособие / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Изд. "Экзамен", 2004. – 448 с. 5. Аудит и контролинг персонала организации : учебное пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 384 с. 6. Платонова Е. Аудит системы управления персоналом: проблемы и перспективы / Е. Платонова // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 7. – С. 84–88.

Криворучко А. С.

УДК 005.93:005.95

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ

Анотація. Розглянуто поняття управління персоналом у контексті управління персоналом. З метою всебічного аналізу цієї категорії запропоновано схему реалізації цього процесу, а також визначені основні завдання та мета управління витратами на персонал на підприємстві.

Анотация. Рассмотрено понятие управление затратами на персонал в контексте управления персоналом. С целью всестороннего анализа этой категории предложено схему реализации этого процесса, а также определены основные задания и цель управления затратами на персонал на предприятии.

© Криворучко А. С., 2010

Annotation. The concept "management of expenses on a personnel" in the context of personnel management is considered. The chart of this process realization is offered for the comprehensive analysis of this category, and also main tasks and the purpose of management of expenses on a personnel on an enterprise is certified.

Ключові слова: управління, витрати на персонал, системний підхід, оптимізація.

В умовах економічної кризи особливої значущості в менеджменті персоналу, зокрема, у забезпеченні ефективності діяльності підприємства набуває такий його напрямик, як управління витратами на персонал. У свою чергу, недосконалість системи управління витратами на персонал негативно впливає на ефективність менеджменту персоналу особливо в умовах кризи, що зумовлює актуальність питань, які розглядаються в даному дослідженні.

Теоретичні викладення зазначеної проблеми подані у роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців та практиків, як А. Василенко [1], Г. Десслер [2], А. Кібанов [3], А. Міцкевич [4], Г. Серебренніков [5], А. Череп [6] та ін. Незважаючи на опрацьованість багатьох аспектів досліджуваної проблематики, питання сутності управління витратами саме на персонал підприємства в умовах кризи залишаються відкритими для подальшого вивчення.

Метою даної статті є обґрунтування науково-теоретичних засад управління витратами на персонал на підприємстві. Об'єкт – процеси управління персоналом.

Поняття системи управління витратами на персонал частіше за все розглядається в контексті управління сукупними витратами на підприємстві, що не відображає специфіки даного виду витрат, або входить до системи управління персоналом, що не досить чітко відображає процеси управління витратами.

У свою чергу, категорія "управління витратами на персонал" поєднує у собі такі поняття, як "управління" та "витрати на персонал". Аналіз літературних джерел показав, що витрати на персонал – це поширений у країнах соціально орієнтованої економіки інтегральний показник, що охоплює всю сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці, а управління – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни його стану або поведінки у зв'язку зі зміною обставин чи відповідно до поставленої мети [2 – 6]. Таким чином, управління витратами на персонал – це процес цілеспрямованого формування на підприємстві певного рівня витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці.

З позиції системного підходу система управління витратами на персонал становить дію суб'єкта (держави, роботодавця) на об'єкт (витрати), що відповідає меті управління витратами на персонал та забезпечує реалізацію його процесу (рисунок).

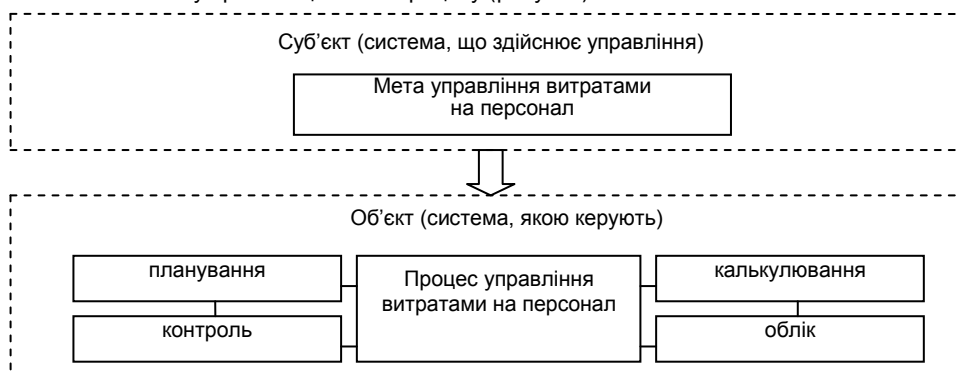


Рис. Система управління витратами на персонал

Мета управління витратами на персонал полягає в їх оптимізації, під якою розуміється збільшення економічних результатів діяльності підприємства шляхом скорочення витрат на персонал [7, с. 5]. Серед дієвих засобів оптимізації витрат на персонал можна відзначити скорочення не-ефективного персоналу, відмову від соцпакетів і зниження заробітної плати [8].

Основним завданням управління витратами є пошук шляхів найефективнішого використання наявних обмежених ресурсів за допомогою планування, калькулювання, обліку і контролю витрат на персонал.

Прагнення до мінімізації витрат – це мета кожного підприємства в умовах кризи. У тому ж контексті вітчизняний дослідник В. Василенко пропонує для відродження підприємств скорочувати поточні фінансові витрати, активно розвивати мережі збуту, чітко визначати сферу відповідальності всередині підприємства, скорочувати витрати на утримання управлінського апарату [1, с. 425].

Таким чином, науково обґрунтована та удосконалена система управління витратами на персонал, головною метою якої є оптимізація витрат, стає міцним фундаментом для забезпечення ефективності діяльності підприємства під час кризи. Подальшим напрямком досліджень є розробка методичних рекомендацій щодо управління витратами на персонал на підприємстві.

Література: 1. Василенко А. В. Менеджмент устойчивого развития предприятия : монография / А. В. Василенко. – К. : Центр учебной литературы, 2005. – 648 с. 2. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. с англ. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 800 с. 3. Кибанов А. Я. Управление персоналом ор-



ганизации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
4. Мицкевич А. Управление затратами и прибылью / А. Мицкевич. – М. : ОЛМА-ПРЕСС Инвест : Институт экономических стратегий, 2003. – 192 с.
5. Серебренников Г. Г. Управление затратами на предприятии : учебное пособие / Г. Г. Серебренников. – Тамбов : Изд. Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 80 с.
6. Череп А. В. Управління витратами суб'єктів господарювання : монографія. Ч. 1. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 368 с.
7. Величко А. Оптимизация затрат на персонал [Электронный ресурс] / А. Величко. – Режим доступа : <http://www.ancor.ru/comrapu/>.
8. Хандий Е. А. Оптимизация затрат на персонал / Е. А. Хандий // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2007. – № 5. – Ч. 2. – С. 205–213.

Корсаков Д. О.

УДК 65.012.323

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Зіставлено категорії конкурентоспроможності та конкурентних переваг у сфері управління персоналом. Виявлені переваги та недоліки кожної дефініції та запропоновано власне визначення терміна «конкурентні переваги».

Аннотация. Сопоставлены категории конкурентоспособности и конкурентных преимуществ в сфере управления персоналом. Выявлены преимущества и недостатки каждой дефиниции и предложено собственное определение термина «конкурентные преимущества».

Annotation. The comparison of categories of "competitiveness" and "competitive advantages" in the field of personnel management is carried out. The advantages and disadvantages are exposed and the author's own determination of the term "competitive edges" is offered.

Ключові слова: конкурентні переваги, конкурентоспроможність, робоча сила, управління персоналом.

В умовах виходу вітчизняних підприємств з кризи важливе місце відводиться персоналу підприємства за умови його ефективного управління. Формування конкурентних переваг системи управління персоналом дозволяє сформулювати засади для створення конкурентоспроможного персоналу та зміцнення конкурентної позиції підприємства.

Персонал, будучи одним з основних складових елементів діяльності підприємства, поряд з іншими забезпечує його конкурентоспроможність [1]. Проте в Україні розв'язання цієї проблеми гальмується неадаптованістю персоналу та керівників підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та стимулювання персоналу [2, с. 4]. Тому зміцнення конкурентоспроможності за рахунок створення конкурентних переваг системи управління персоналом є важливим завданням вітчизняних підприємств.

Проблематикою конкурентоспроможності та конкурентних переваг персоналу займалися Г. Азоев [3], Д. Богиня [4], О. Грішнова [5], М. Семікіна [1], О. Смірнов [1], О. Славгородська [6], В. Щербак [6] та ін. Разом з тим, у цих дослідженнях конкурентні переваги розглядалися на рівні країни, регіону, всього підприємства в цілому, або за окремими видами.

Метою даної роботи є дослідження сутності конкурентних переваг системи управління персоналом підприємства.

Сутність категорії "конкурентні переваги системи управління персоналом" потребує аналізу категорій "конкурентоспроможність робочої сили" та "конкурентна перевага".

Д. П. Богиня, Л. С. Лісогор, Г. Т. Куліков вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару "робоча сила", що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [4]. Це визначення слід було доповнити тим, що ці характеристики роботодавця здатен сам підтримувати, зміцнювати та формувати і багато в чому це залежить від підприємства та ефективності системи управління персоналом.

О. А. Грішнова характеризує конкурентоспроможність як "відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей" [5].

На думку О. І. Цимбал, конкурентоспроможність – це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів

© Корсаков Д. О., 2010



через конкретний суспільно допустимий вид трудової діяльності [7]. Однак ця здатність багато в чому залежить від ефективності управління персоналом, що в свою чергу збільшує економічний результат діяльності підприємства і надає змогу персоналу реалізувати свої потреби через надання підприємством різноманітних благ та можливостей.

Наведені визначення стосуються лише окремих ознак конкурентоспроможності робочої сили, але не визначають її комплексно та не пов'язують з ефективністю управління персоналом.

Останнім часом у вітчизняній літературі з'являється велика кількість публікацій, присвячених, зокрема, проблемі виявлення, розвитку та посилення конкурентних переваг.

Так, Г. Азоев вважає, що конкурентні переваги є концентрованим проявом переваги над конкурентами в економічній, технічній, організаційній сферах діяльності підприємства, яке можна виміряти економічними показниками (додатковий прибуток, більш висока рентабельність, ринкова частка, обсяг продажів) [3, с. 48]. На думку автора, це визначення стосується узагальнюючої переваги, що виходить від усіх можливих конкурентних переваг, а не одиначної конкурентної переваги в окремій сфері діяльності, наприклад, конкурентних переваг системи управління персоналом.

М. Портер розглядає конкурентні переваги як сукупність факторів, що визначають успіх або невдачу підприємства в конкуренції; продуктивність використання ресурсів [2]. З даним визначенням слід погодитися, оскільки продуктивність використання ресурсів, у тому числі людських, залежить від спроможності підприємства впровадити ефективну систему управління персоналом.

Таким чином, під конкурентними перевагами системи управління персоналом підприємства слід розуміти позитивні відмінності у підходах та методах управління персоналом від застосовуваних конкурентами в деяких або усіх підсистемах управління персоналом, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок постійного пошуку нових можливостей і швидкої адаптації до навколишнього оточення та умов конкурентної боротьби, що змінюються.

Література: 1. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: Теорія і практика регулювання : монографія / М. В. Семикіна, О. О. Смірнов / – Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с. 2. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Майкл Портер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с. 3. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с. 4. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10–27. 5. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. пр. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – (Серія "Економіка праці та соціальної сфери"). – С. 117–126. 6. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія : економічні науки. – 2005. – Вип. 97. – С. 94–101. 7. Цимбал О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / О. І. Цимбал. – К., 2000. – 20 с.

УДК 331.103.3

Зубчинська Н. М.

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВНА УМОВА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

Анотація. Наведено визначення терміна «Інтелектуалізація праці» та схема інтелектуалізації праці управлінського персоналу для виявлення особливостей інтелектуалізації праці і взаємоузгодженості цілей працівників та цілей підприємства, а також напрямів, способів і результатів даного процесу.

Аннотация. Представлено определение термина «Интеллектуализация труда» и схема интеллектуализации труда управленческого персонала для выявления особенностей интеллектуализации труда и взаимосогласованности целей работников и целей предприятия, а также направлений, способов и результатов данного процесса.

© Зубчинська Н. М., 2010



Annotation. The determination of the term "labour intellectualization" and the chart of managerial staff's labour intellectualization is offered for the exposure of features of labour intellectualization and the interconsistency of workers and enterprise aims and also directions, methods and results of this process.

Ключові слова: інтелектуалізація праці, здібності, ефективність, робоче місце, персонал.

Вивчення робочого місця управлінського персоналу не тільки з організаційних позицій людини у структурі підприємства, але і як елемент його ефективної діяльності, обумовлює вибір напрямів зменшення прикладання фізичних зусиль індивіда, активізацію інтелектуально-творчих та розумових здібностей людини, широке застосування комп'ютерних та технічних засобів інформатизації праці, вдосконалення ергономічних характеристик та спрощення комунікаційних зв'язків з іншими структурними елементами. Реалізація запропонованих напрямів підвищення ефективності робочого місця можлива через вибір напрямів, пріоритетів та способів стратегії інтелектуалізації праці.

Таким чином, метою даного дослідження є обґрунтування інтелектуалізації праці управлінського персоналу як основної умови формування ефективного робочого місця.

Інтелектуалізація праці – процес зростання ролі та ваги розумової праці, насичення всіх її видів розумовими функціями творчого характеру, що здійснюється за техніко-комп'ютерної підтримки. Подане визначення передбачає застосування не тільки й не стільки інтелектуальних можливостей індивіда при здійсненні трудової функції, але і їх органічний синтез із матеріально-технічним забезпеченням. При чому інтелектуалізація управлінської праці значною мірою відрізняється від праці інших категорій персоналу їх роллю у прийнятті рішень, відповідальністю перед підлеглими та суспільством [1]. Культурний аспект розумової праці займає не останнє місце серед важливих напрямів інтелектуалізації, адже національний світогляд, рівень розвитку науки й техніки, важливість освіти й підвищення професіоналізму у суспільстві висувають нові вимоги до розглядання людини у дуалізмі "інтелектуалізація – інформатизація діяльності" [2].

Для виявлення особливостей інтелектуалізації праці та взаємоузгодженості цілей працівників та цілей підприємства, а також напрямів, способів та результатів даного процесу на рисунку наведена схема інтелектуалізації праці управлінського персоналу.

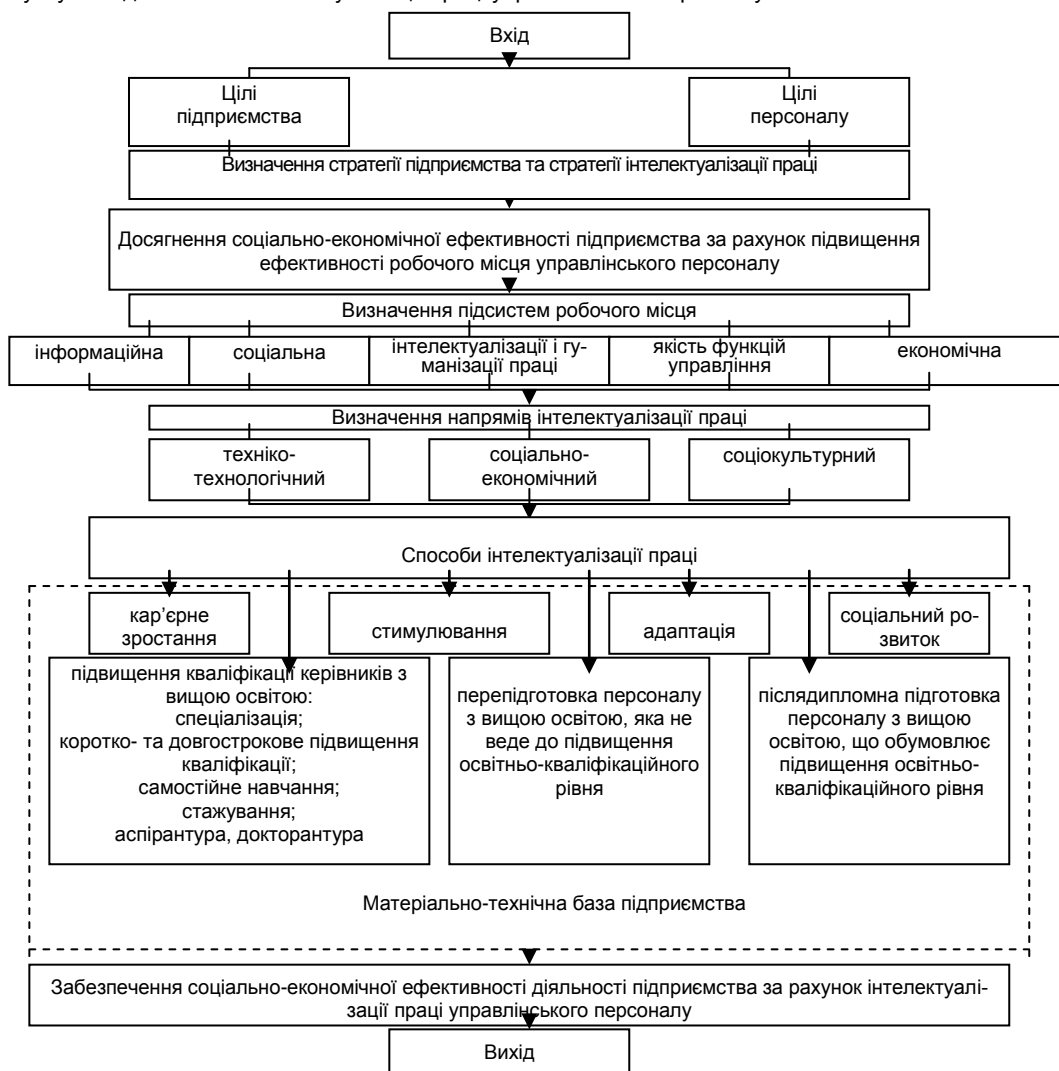


Рис. Схема інтелектуалізації праці управлінського персоналу підприємства



Цілі підприємства й персоналу можуть збігатися у тому випадку, коли задля підвищення ефективності діяльності господарюючого суб'єкта пріоритет надається розвитку креативного потенціалу працівників управлінського складу. У тому випадку, коли стратегія інтелектуалізації праці орієнтована на стратегічну перспективу при всебічному використанні можливостей працівників та в їх органічному поєднанні з матеріально-технічним та програмно-комп'ютерним забезпеченням, тоді дана стратегія буде мати інтенсивний характер.

Під впливом такої стратегії будуть відбуватися зміни у структурі зайнятості: працівники переміщуються по інтелектуальних рівнях знизу нагору. За своєю організацією стратегія підвищення працездатності становить конвейер нововведень, з послідовним підвищенням їх радикальності в міру нагромадження науково-технічного, інтелектуального й інвестиційного потенціалів.

Реалізація стратегії інтелектуалізації праці, що базується виключно на інтелектуальному, професійно-кваліфікаційному, культурному, морально-етичному потенціалі особистості, не має шансів на втілення у життя без відповідної матеріально-технічної підтримки. Тому техніко-технологічний напрям інтелектуалізації праці є важливим аспектом при інтелектуалізації робочого місця управлінського персоналу.

Таким чином, на основі зазначеного вище можна зробити висновок, що інтелектуалізація праці є головною передумовою формування ефективного робочого місця управлінського персоналу та сприяє створенню знаннєвого підприємства в контексті інформаційного суспільства.

Література: 1. Біляцький С. Інтелектуалізація суспільної праці (досвід індустріальних країн для України) / С. Біляцький, Т. Мірошніченко, А. Хахлюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 34–38. 2. Кендюхов А. Мотивация творческого интеллектуального труда: исследование основных подходов / А. Кендюхов // Экономика Украины. – 2005. – № 3. – С. 49–56. 3. Вальчук Т. Л. Методичні засади формування інтелектуального капіталу організації / Т. Л. Вальчук // Проблеми науки. – 2005. – № 7. – С. 43–46.

УДК 005.32:331.101.3

Гапоненко О. Є.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБҐРУНТУВАННЯ ВПЛИВУ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Наведено аналіз впливу матеріальної мотивації персоналу на соціально-економічні процеси підприємства, який здійснено за допомогою побудови взаємозв'язку між категоріями "вплив", "матеріальна мотивація персоналу", "процеси", "соціальні", "економічні".

Аннотация. Проведен анализ влияния материальной мотивации персонала на социально-экономические процессы предприятия, который осуществлен посредством построения взаимосвязи между категориями "влияние", "материальная мотивация персонала", "процессы", "социальные", "экономические".

Annotation. The influence of material motivation for socio-economic processes of the enterprise is analyzed. It is conducted by building the relationships between the categories of "influence", "material motivation of staff", "processes", "social", "economic".

Ключові слова: матеріальна мотивація, вплив, процеси, соціальні, економічні.

Обґрунтування впливу матеріальної мотивації персоналу на соціально-економічні процеси підприємства здійснюється за допомогою побудови взаємозв'язку між категоріями "вплив", "матеріальна мотивація персоналу", "процеси", "соціальні", "економічні". Даний підхід, з одного боку забезпечує, розкриття сутності наведених категорій, з іншого, – визначає порядок їх взаємозв'язку та узгодженості, що дає змогу стверджувати про наявність впливу матеріальної мотивації на соціально-економічні процеси підприємства.

Проведений аналіз категоріального базису дозволяє сформулювати проміжні поняття, а саме: матеріальної мотивації персоналу як системи оплати праці та інших форм розподілу знов створеної вартості [1] та функції управління, що відображає суб'єктно-об'єктні відносини [2]. У

© Гапоненко О. Є., 2010



теорії управління термін "вплив" використовується для визначення, з одного боку, мети управління, що характеризується зміною параметрів функціонування об'єкта управління [3], з іншого – результату діяльності (відображення зміни станів предмета (процесу чи явища – за стадіями розвитку) [4]. Спираючись на енциклопедичні дані та дослідження в області управління [5; 6] й виходячи з власних міркувань, "процеси підприємства" пропонується розглядати з таких позицій: як сукупність взаємопов'язаних видів дій задля досягнення певного результату шляхом трансформації "входів" за допомогою ресурсів у "виходи" та хід будь-яких дій, послідовну зміну станів за стадіями розвитку. І, нарешті, вивчення змісту соціального та економічного [7] дозволяє розкрити їх сутнісні характеристики за допомогою термінів "суспільний" та "господарський" відповідно. Використання визначень наведених категорій дало змогу подати їх у взаємозв'язку (рисунок) шляхом формулювання проміжних 1-го рівня: "вплив матеріальної мотивації персоналу", "вплив на процеси підприємства", "соціально-економічні процеси"; 2-го рівня: "вплив на соціально-економічні процеси" та 3-го рівня: "вплив матеріальної мотивації на соціально-економічні процеси підприємства".

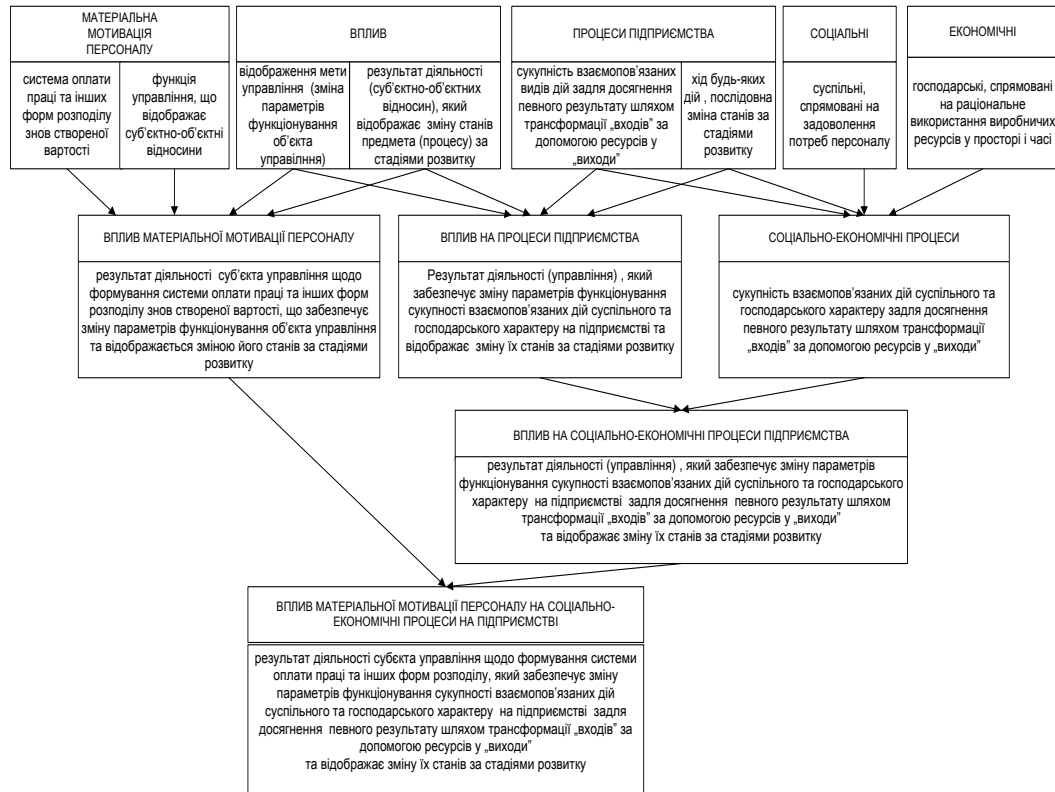


Рис. Обґрунтування впливу матеріальної мотивації персоналу на соціально-економічні процеси

Отже, за допомогою визначення взаємозв'язку між ключовими категоріями відповідно до мети дослідження подано теоретичний аспект обґрунтування впливу матеріальної мотивації на соціально-економічні процеси підприємства.

Література: 1. Економічна енциклопедія: каталог: у 3 т. Т. 2 / [укл. С. В. Мочерний]. – К. : Видавничий центр " Академія", 2001. – 848 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : [учебник для студ. высш. учебн. завед.] / А. Я. Кибанов ; под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА–М, 2002. – 638 с. 3. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления : [учебник для вузов по специальности "Менеджмент"] / В. Кнорринг. – М. : Изд. группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 528 с. 4. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : [монографія] / М. С. Дороніна. – Харків : ХГЭУ, 2003. – 432 с. – Бібліогр. : с. 361–384. 5. Большой экономический словарь / [ред. А. Б. Борисова]. – М. : Книжный мир, 2006. – 860 с. 6. Ладько И. Ю. Управление крупным предприятием: [монография] / И. Ю. Ладько, А. В. Козаченко. – К. : Либра, 2006. – 384 с. – Бібліогр. : с. 367–382. 7. Психологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.book.od.ua.

СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА МОЖЛИВІСТЬ ВПЛИВУ НА НИХ

Анотація. Відображене сутність поняття "трудоий потенціал" з точки зору використання його на підприємстві. Також визначені основні складові трудового потенціалу підприємства та можливості впливу на них.

Аннотация. Отображена сущность понятия "трудоой потенциал" с точки зрения использования его на предприятии. Также определены основные составляющие трудового потенциала предприятия и возможности влияния на них.

Annotation. The concept "labour potential" from the point of view of its use at the enterprise is shown. Also the basic components of labour potential of the enterprise and possibilities of influence on them are given.

Ключові слова: трудоий потенціал, кадровий потенціал, професійний потенціал, кваліфікаційний потенціал, організаційний потенціал.

Трудоий потенціал в умовах тотальної економічної кризи стає чи не єдиним ресурсом підприємства для подолання несприятливих явищ та виходу підприємства на передові конкурентні ринкові позиції. Саме зважаючи на майстерність управління трудовим колективом, деякі підприємства у період кризи не тільки не втратили своїх позицій, але й продовжують нарощувати виробництво та завойовувати нові ринки збуту для своєї продукції.

Загальний успіх підприємства починається з формування трудового потенціалу. Багато вітчизняних вчених досі сперечаються у питанні складових трудового потенціалу та механізму його формування. Цими проблемами займалися В. Г. Воронкова, О. С. Федонін, Н. І. Єсінова, К. М. Нужний, Г. С. Одинцова та багато інших як вітчизняних, так і зарубіжних вчених [1 – 5].

Структура трудового потенціалу підприємства становить співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними [3].

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудоий потенціал підприємства містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має досить умовний характер і призначений для чіткішого визначення ступеня цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу підприємства (таблиця) [2; 5].

Таблиця

Складові трудового потенціалу підприємства

Складові трудового потенціалу		Можливість впливу на складові потенціалу
1	2	3
Кадрова складова	Містить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал)	Вплив здійснюється через підбір та переміщення кадрів
Професійна структура	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення та підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць	Вплив можливий через освоєння нових або суміжних професій
Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами у трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій	Вплив здійснюється за допомогою навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації

Закінчення табл.

1	2	3
Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі "трудоий потенціал організації – трудоий потенціал працівника – робоче місце" закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень	Здійснюється вплив на рівні всього підприємства за допомогою організації управління менеджерів усіх ланок

Глибока структуризація трудового потенціалу дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами у складі самих працівників і технологічному засобі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу. Усе це дає основу розроблення моделі трудового потенціалу у формі результатуючої взаємодії більшої кількості факторів, приведених до загальної основи [1].

Таким чином, вплив на складові трудового потенціалу підприємства має здійснюватися згідно з ретельно розробленою стратегією та поставленою метою відповідними ланками менеджерів підприємства. Робота має бути направлена на подолання кризових явищ на підприємстві за допомогою впливу на трудовий потенціал.

Література: 1. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навч. посібн. / В. Г. Воронкова. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – 192 с. 2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 197–221. 3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навч. посібн. / Н. І. Єсінова – К. : Кондор, 2006. – 432 с. 4. Нужний К. М. Сутнісна характеристика економічного потенціалу підприємства / К. М. Нужний, О. Ю. Бобкова // "Европейская наука XXI века–2007" : матер. II Междунар. научно-практ. конф. 16–31 мая 2007. Т. 3. – Днепропетровск : Наука и образование, 2007. – С. 727. 5. Одинцова Г. С. Некоторые аспекты структуризации потенциала предприятия / Г. С. Одинцова, Г. А. Селезнева // Економіка розвитку. – 2005. – № 2. – С. 74–75.

Секція 2

"Актуальні питання формування недержавних пенсійних фондів"

УДК 368.914.03

Ачкасова С. А.

СТРАХОВІ КОМПАНІЇ НА РИНКУ ПОСЛУГ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Анотація. Обґрунтовано взаємодію та показано переваги функціонування страхових компаній на ринку недержавного пенсійного забезпечення.

Аннотация. Обосновано взаимодействие и показаны преимущества функционирования страховых компаний на рынке негосударственного пенсионного обеспечения.

Annotation. The interaction is grounded and the strong sides of insurance company's functioning on the nongovernment pension provision are shown.

Ключові слова: страхові компанії, недержавне пенсійне забезпечення.

Розбудова системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні почалася з 2004 року на підставі Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 9 липня 2003 р. № 1057-IV [1].

Найбільш динамічним серед ринків небанківських фінансових послуг залишається ринок недержавного пенсійного забезпечення [1]. Про це свідчить стрімке зростання обсягів пенсійних внесків та виплат.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування взаємодії страхових компаній на ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення.

У більшості країн Заходу накопичувальне пенсійне забезпечення здебільшого здійснюється недержавними пенсійними фондами (надалі — НПФ) та страховиками (компаніями з убезпечення життя) [2], банками [1].

Страхові компанії (life-insurance) надають різні накопичувальні програми у сфері страхування життя з можливістю отримання додаткової пенсії. При виборі варіанта отримання додаткових пенсійних виплат слід розмежувати переваги та недоліки участі фізичних осіб у накопичувальних програмах.

Автором виділені критерії вибору, зокрема:

державний контроль;

доступність отримання послуг;

прибутковість розміщення коштів.

Відповідно до цих критеріїв вибору розглянуто діяльність НПФ, що характеризується значним контролем з боку держави, є неприбутковою, отриманий інвестиційний дохід розподіляється між учасниками фонду. Загалом, пенсійні накопичення учасника НПФ дорівнюють сумі пенсійних внесків та інвестиційного доходу за вирахуванням адміністративних витрат. Розмір пенсійної виплати з НПФ дорівнює сумі пенсійних накопичень учасника, поділену на кількість виплат та за вирахуванням податку.

Відповідно до цих критеріїв вибору розглянуто діяльність страхових компаній, що регулюються окремими законами, мають кваліфіковані кадри, сформовану систему державного нагляду. Крім того, мають більш розгалужену мережу філій та представництв. Формування страхових резервів відбувається з урахуванням інвестиційного доходу страховика, що надає можливість враховувати додаткові виплати при можливому настанні страхових випадків, пов'язаних з хворобою, отриманням інвалідності та ін. Періодичність формування накопичувального фонду щодо отримання майбутньої додаткової пенсії представлена на рисунку.

Як видно існує варіант отримання додаткової пенсії з урахуванням необхідності формування накопичувального фонду та варіант отримання менших соціальних виплат при настанні пенсійного віку. При формуванні видів накопичувальних програм важлива роль фінансових консультантів, які спрощують укладання договорів страхування додаткової пенсії та роблять її більш доступною.

© Ачкасова С. А., 2010

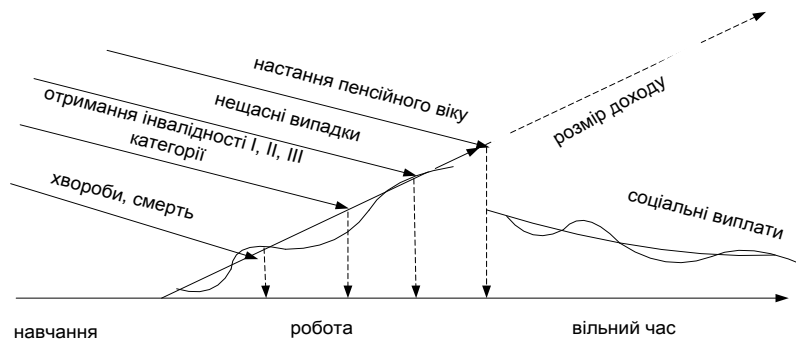


Рис. Етапи формування накопичувального фонду для отримання майбутньої додаткової пенсії

Таким чином, страхові компанії зі страхування життя мають достатній досвід роботи із страхування додаткової пенсії. Ціла низка особливостей страхової послуги, механізмів забезпечення її належного виконання дозволяють стверджувати, що накопичувальні програми є надійними, високо-ефективними, конкурентоспроможними і соціально значущими фінансовими інструментами, а компанії зі страхування життя – незамінними інституційними суб'єктами в системі НПЗ.

Література: 1. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 9 липня 2003 р. №1057-IV // Відомості Верховної Ради України – 2003. – №47–372. 2. Третьякова Г. Компанії забезпечення життя на ринку недержавних пенсійних послуг [Електронний ресурс] / Г. Третьякова. – Режим доступу : http://www.ufln.com.ua/analit_mat/strah_gynok/001.htm. 3. Ринок небанківських фінансових послуг України // Інформаційно-аналітичний довідник. – 2008. – С. 23–26. 4. Пенсійне забезпечення: Енциклопедичний довідник. – К. : УАФР, 2009. – 480 с. 5. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 р. №1058-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 6. Дерев'яно А. Страхівки проти дискримінації у Недержавному пенсійному забезпеченні [Електронний ресурс] / А. Дерев'яно. – Режим доступу : <http://www.bplife.com.ua/view/ua>.

Белосвет О. В.

УДК 368.914(477)

ПОЗИТИВНІ АСПЕКТИ ТА ПРОБЛЕМИ ВВЕДЕННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Проаналізовано позитивні та негативні наслідки введення третього рівня пенсійного забезпечення – недержавних пенсійних фондів. Визначено напрями вирішення основних проблем функціонування недержавних пенсійних фондів.

Аннотация. Рассмотрены положительные и отрицательные последствия введения третьего уровня пенсионного обеспечения – негосударственных пенсионных фондов. Определены направления решения основных проблем функционирования негосударственных пенсионных фондов.

Annotation. The SWOT-analysis of third level of pension provision system implementation is made. The ways of solving the problems of NPF functioning are grounded.

Ключові слова: недержавні пенсійні фонди, третій рівень пенсійної системи, SWOT-аналіз.

Відповідно до діючого законодавства України [1] в нашій державі, починаючи з 2003 р., діє третій рівень пенсійного забезпечення — недержавні пенсійні фонди (НПФ). Даний проект, як і будь-яке нововведення, породив низку проблем, пов'язаних із відсутністю практичного досвіду

© Белосвет О. В., 2010

реалізації подібних проектів у нашій державі. В Україні залишається досить значимий дисбаланс між рівнем зарплат та пенсій, присутній значний рівень дефіциту пенсійного фонду. На фоні світової економічної кризи всі ці проблеми досить суттєво впливають на економічну та соціальну ситуацію в нашій державі, що і обумовлює актуальність даного дослідження.

Метою цієї роботи є аналіз позитивних та негативних моментів від введення третього рівня пенсійного забезпечення.

Найбільшого розвитку у сфері недержавного пенсійного забезпечення набули праці таких зарубіжних вчених, як В. В. Басова, О. Г. Морозова, А. З. Остаповича, також вивченням даної тематики займалися українські вчені та практики: В. В. Гордієнко, О. В. Гаряча, Б. О. Зайчук, В. І. Кравченко, М. В. Лазерна. Незважаючи на досить велику кількість досліджень у галузі недержавного пенсійного страхування та недостатній попит населення на послуги цієї системи, вона потребує подальшого дослідження.

Однією з основних особливостей недержавного пенсійного забезпечення є те, що страховий стаж на розмір недержавної виплати не буде впливати (важливий тільки період сплати внесків), а почати отримування виплат можна на 10 років раніше загальновизначеного пенсійного віку [1]. Зважаючи на складну ситуацію на ринку праці в Україні, значну плінність кадрів та високий рівень безробіття ця особливість має явно позитивний вплив на соціальний розвиток у державі. Це судження підтверджується збільшенням кількості учасників НПФ, що є характерним для України на сучасному етапі розвитку (рисунок). У самій системі недержавного пенсійного страхування закладається механізм не лише підтримки фізичних осіб за рахунок виплат пенсійного страхування, а і присутні інструменти податкового регулювання, спрямовані на підтримку розвитку підприємницької діяльності. Адже якщо сума внесків до НПФ підприємством на користь робітника не перевищує 15 % від його заробітної плати за рік, то вона може бути віднесена на валові витрати підприємства і не включатись ні до фонду оплати праці, ні до оподаткованого доходу фізичної особи. Також введення НПФ сприяє збільшенню обігових коштів у підприємств, за рахунок можливості використання коштів акумульованих у недержавних пенсійних фондах за умови участі згаданої юридичної особи у такому фонді. При чому інвестиційний дохід юридичної особи від здійснення операцій з пенсійними доходами не підлягає оподаткуванню [1].

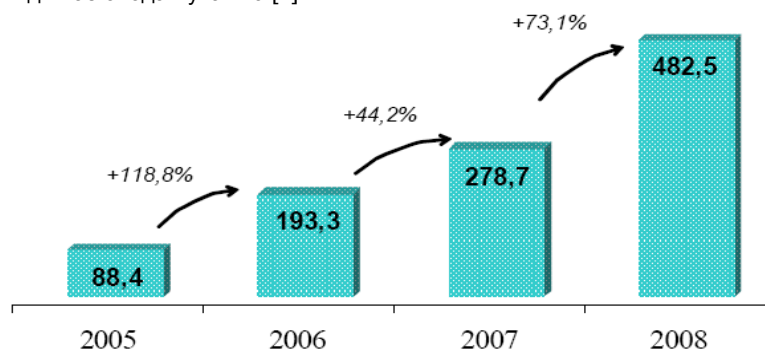


Рис. Динаміка кількості учасників НПФ за 2005 — 2008 роки [2]

Та існує певний ряд недоліків введення третього рівня пенсійної системи в Україні. Це, перш за все, неузгодженість законодавчої бази. Тобто за рахунок недостатньої гармонізації законодавчих актів у країні створюється певний дисбаланс. Доволі суттєвою перепоною до становлення недержавних пенсійних фондів є низький рівень довіри до них населення. Адже пенсійні фонди не здійснюють рекламної діяльності з метою підняття свого іміджу. Справа в тому, що пенсійні фонди, які мають позитивні результати і прогресуючі показники, не можуть дозволити собі рекламу, тому що її вартість висока, а сплачується вона, відповідно до законодавства, за рахунок активів фонду. З цього випливає, що масова реклама фонду прямо пропорційно знижує показники доходності активів такого фонду [3]. Досить важливим фактором, який впливає на розвиток НПФ, на думку Ю. Ю. Гуцалової [4], є низька схильність населення до накопичення, адже в умовах світової економічної кризи 90 % своїх доходів населення витрачає на поточні потреби. Дана проблема може бути вирішена шляхом запровадження спеціальних інструментів податкового регулювання, таких, як зменшення бази оподаткування ПДФО на певний процент суми внесків до недержавних пенсійних фондів. Цей крок буде сприяти збільшенню схильності населення до накопичення за рахунок вивільнених коштів та стимулюватиме фізичних осіб до вкладення коштів у недержавні фонди. Особливої уваги заслуговує фонд гарантування вкладів, який також потребує певної модернізації та гармонізації роботи з новими умовами роботи пенсійної системи.

Виходячи з цього можна сформулювати напрями вирішення основних проблем функціонування НПФ в Україні:

1. Методами податкового державного регулювання стимулювати вкладення коштів у НПФ.
2. Модернізувати законодавчу базу для гарантування вкладів.
3. Забезпечити пільгові умови рекламної діяльності НПФ.



Отже, збалансованість пенсійної системи залежить від багатьох чинників, передусім економічних. Адже пенсійна система може бути як надмірним тягарем для економіки країни, так і джерелом розвитку.

Наук. керівн. Іванов Ю. Б.

Література: 1. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 09.07.2003 р. №1057-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. 2. Аналітична доповідь, Підсумки діяльності НПФ в 2008 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.dfp.gov.ua/pidsumky_NPF_2008.pdf. 3. Сіржук Р. Досвід діяльності суб'єктів НПЗ / Р. Сіржук // Цінні папери України. — 2007. — № 10. — С. 28–29. 4. Гуцалова Ю. Ю. Недержавні пенсійні фонди в Україні: теоретичні аспекти та реалії [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Гуцалова. — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2008_2/1/2%20Gyzalovo.pdf.

Власюк В. Є.

УДК 368.914

ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ВНУТРІШНІХ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

Анотація. Проаналізовано проблеми сталого розвитку фондового ринку України. На прикладі зарубіжного досвіду показано необхідність залучення коштів населення в інвестиційні ресурси.

Аннотация. Рассмотрены проблемы устойчивого развития фондового рынка Украины. На примере зарубежного опыта показана необходимость привлечения средств населения в инвестиционные ресурсы.

Annotation. The problems of Ukrainian fund market development are analyzed. The necessity of involvement individuals' savings to investment market is grounded.

Ключові слова: фондовий ринок, інвестиційні ресурси, пенсійні фонди.

На сьогодні існуючі в Україні такі фінансові установи, як система державних, акціонерних та комерційних банків, страхові й інвестиційні компанії, пенсійні фонди, фондові біржі, довірчі товариства та ін. — не виконують покладених на них функцій щодо накопичення та ефективного використання будь-яких фінансових ресурсів, не задовольняють потреб у фінансових послугах населення і не викликають його довіри.

Проблеми сталого розвитку ринку цінних паперів набувають своєї актуальності ще й у зв'язку із необхідністю проведення реформування пенсійної системи в Україні, що є новітнім фактором розширення управлінських впливів на функціонування фінансово-кредитної системи. Запровадження дворівневої пенсійної системи (накопичувальної і солідарної) вимагає сучасних підходів до залучення фінансових ресурсів та їх використання. Одним із напрямів таких заходів мають стати вкладення в цінні папери коштів, які будуть зібрані через загальнообов'язкову накопичувальну пенсійну систему, що, у свою чергу, надає змогу збільшити доходи пенсіонерів без навантаження на державний бюджет України.

Як відомо, вільний рух капіталів, відтворення заощаджень населення як динамічних фінансових активів відбувається за умов використання інструментів ринку цінних паперів, утвердження прозорості і легітимної структури власності. На сьогодні ситуація складається таким чином, що власники великих пакетів акцій бажують позбавитися дрібних акціонерів через встановлення різноманітних організаційно-процедурних обмежень. Також у населення залишаються акції збанкрутілих підприємств, кошти за які практично не повертаються у ході процедури банкрутства. Такі явища породжують недовіру в населення щодо соціальної справедливості та виявляють неспроможність держави впливати на ці процеси й захищати інтереси вкладників.

У розвинених країнах акціонери підприємств психологічно налаштовані бути партнерами, які шляхом злагоди намагаються спрямовувати дії компанії на ефективну діяльність. Українська дійсність виявляє ознаки того, що у багатьох випадках акціонери скоріше є суперниками, ніж партнерами, що проявляється й у постійних конфліктах, які виникають між великими та дрібними власниками. Ураховуючи ті обставини, що утворення акціонерного капіталу здійснюється за принципом "через індивідуальне до колективного", то на сьогодні ця риса характеру українців є гальмуючим чинником у процесах формування вітчизняної корпоративної культури. Для України характерним є таке економічне явище, як переведення заощаджень у стабільну іноземну валюту, а не в розвиток

© Власюк В. Є., 2010



економіки своєї держави. Практика доводить, що це є свідченням відсутності довіри населення як до державного управління взагалі, так і до її фінансових інституцій країни. Недовіра породжена низкою факторів, найважливішими з яких є низький професійний рівень управлінців у процесах інвестування фінансових ресурсів та значна обмеженість прозорості відносин на ринку цінних паперів.

Висока значимість і професійні підходи, які надаються цьому питанню у багатьох західних країнах, свідчать, що інвестування населення в економіку своєї країни є пріоритетними заходами держави щодо залучення інвестицій та є ознакою привабливого інвестиційного клімату. Необхідно відмітити й фактори впливу найважливіших складових ринку праці на хід інвестиційних процесів у розвинених країнах. Адже там рівень оплати праці набуває свого значення й у формуванні кількості та якості інвестиційних ресурсів в економіці. Однією із особливостей економічно розвинутих країн Заходу є висока питома вага коштів населення у володінні акціями та іншими інвестиційними ресурсами. Протягом 90-х рр., наприклад, у США, фізичні особи безпосередньо володіли половиною сумарної курсової вартості акцій, яка складає приблизно 2,5 – 3 трлн дол. США. В Україні ж населення на придбання цінних паперів витрачає приблизно до 7 % від загальної суми доходів. Вивчення закордонного досвіду формування акціонерних відносин має важливе значення для виявлення та визначення пріоритетів у проведенні цих процесів у нашій країні. Наприкінці минулого століття у Великій Британії, США та Франції почав впроваджуватись відносно новий економічний спосіб розвитку акціонерних відносин власності, який виявився досить ефективним у процесах збільшення кількості капіталовласників. Цей спосіб набув назву "план придбання акцій робітниками" (ППАР). Така програма ППАР використовується у двох напрямках: для фінансування викупу робітниками підприємств та для фінансування розвитку і розширення виробництва. Обидва варіанти використання ППАР сприяють утворенню акціонерного капіталу. Для тих, хто працює у сфері обслуговування і хто не працює, але має зайві кошти, акції продають через фондові біржі. Крім того, в США використовують ще одну програму, яка називається "індивідуальний пенсійний рахунок" (ІПР). Мета цієї програми – надати можливість людям, які мають надлишок коштів або доходів, а також тим, хто працює у сфері обслуговування, вносити щороку деяку суму на індивідуальний пенсійний рахунок. Такі вкладення, як правило, інвестуються у вигляді придбання акцій різних компаній. У разі виходу на пенсію акції можна продати. Це вигідно як громадянам, так і підприємцям, адже такі рахунки – одне із джерел інвестиційного капіталу для підприємств, а кошти, що зберігаються в акціях, не обкладаються податками. Аналогічні способи розвитку акціонерних відносин власності використовуються і в інших країнах. Завдяки цьому у Великій Британії акціонерів нині більше, ніж членів профспілок. Також і значну частину економіки Німеччини побудовано на акціонерних відносинах власності.

Натомість, вкладення громадян у цінні папери надають можливість сполучення функцій заощадження та збільшення коштів, при одночасному постачанні економіки необхідними інвестиційними ресурсами.

УДК 368.914

Гончаров А. Б.

Гончарова С. Ю.

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ ДЛЯ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Анотація. Обґрунтовано необхідність залучення елементів соціального маркетингу для розвитку недержавних пенсійних фондів. Визначені принципи практичного керування маркетинговою діяльністю недержавного пенсійного фонду.

Аннотация. Обоснована необходимость привлечения элементов социального маркетинга для развития негосударственных пенсионных фондов. Определены принципы практической руководящей маркетинговой деятельности негосударственного пенсионного фонда.

Annotation. The necessity of social marketing for developing of nongovernment pension funds is grounded. The foundations pension funds marketing are defined.

Ключові слова: соціальний маркетинг, принципи маркетингу, недержавні пенсійні фонди.

Кризові явища, які відбувалися в економіці країни в 90-х роках, негативно позначилися і на сфері пенсійного забезпечення. Причина кризи пенсійного забезпечення зумовлювалася спадом виробництва та ухилянням від сплати страхових платежів (скорочення зайнятості в офіційному сек-



торі економіки, приховане безробіття, зайнятість у тіньовому секторі тощо). Тому пенсійна реформа в Україні є логічним продовженням та складовою частиною економічних реформ в Україні.

Формування й розвиток недержавних пенсійних фондів відбувається сьогодні у складних умовах під впливом двох протилежних тенденцій. Перша – підрич довіри до довгострокового інвестування в більшої частини населення як результат втрати накопичень у державному ощадному банку в 90-х роках ХХ століття, а також криза банківської системи 2008 – 2009 рр., у результаті чого населення втратило можливості користуватися грошима, розміщеними на депозитних рахунках. Друга тенденція полягає в тому, що істотна частина працюючих одержує значну частину зарплати "у конвертах", що надалі спричинить мінімальні розміри державної пенсії, при цьому люди прагнуть забезпечити собі матеріальне благополуччя у старості шляхом внесків у недержавні пенсійні фонди.

Упровадження в Україні недержавного пенсійного страхування пов'язано з певними труднощами правового, соціального та економічного характеру. Зокрема, в Україні відсутні історичні корені застосування цього інституту, існує нестабільність в економіці, недовіра населення до реформ. Тому для розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення на сьогодні нарізла необхідність використання концепції соціального маркетингу, який передбачає розробку, реалізацію та контроль соціальних програм, спрямованих на підвищення рівня сприйняття окремими верствами населення визначених соціальних ідей або бажаних дій.

Сутність, функції та основні принципи соціального маркетингу розглянуто в роботах М. Аурера, М. Бруна, Д. Бері, М. Герца та інших науковців. Дослідженню проблем розвитку недержавного пенсійного забезпечення присвячені праці сучасних учених: В. А. Андреева, В. Н. Баскакова, Г. П. Дегтярьова, І. І. Панфілова, Є. М. Четиркіна, Л. П. Якушева [1, с. 218]. Однак, слід зазначити, що в сучасній літературі недостатньо уваги приділяється саме використанню елементів соціального маркетингу як інструментів реалізації системи недержавного пенсійного забезпечення.

Метою роботи є обґрунтування необхідності використання елементів соціального маркетингу при формуванні недержавних пенсійних фондів.

Оскільки одним з елементів соціального маркетингу в зазначеній сфері є продаж послуг пенсійного забезпечення (укладання договорів пенсійного забезпечення) і так званій промоушн (сприяння продажів), то для маркетингу необхідні точні знання:

потреб потенційних клієнтів (наприклад, чи потрібно в сучасних умовах недержавне пенсійне забезпечення);

сформованої ситуації на ринку недержавного пенсійного забезпечення (яка кількість недержавних пенсійних фондів діє в регіоні);

стану й тенденцій економічного й соціального становища в регіоні (кількість працюючих, пенсіонерів, студентів і т. п.);

можливостей успішної роботи недержавного пенсійного фонду в даному регіоні й у даних умовах (створення мережі представництв, здійснення ефективних інвестиційних проектів).

Маркетинг недержавного пенсійного фонду при оцінці сформованої ситуації на ринку послуг пенсійного забезпечення повинен виходити з того, скільки недержавних пенсійних фондів діє в даному регіоні, яка сфера надаваних ними послуг (види пенсійного забезпечення), яка основна соціальна верства населення, який його добробут і т. п.

При оцінці потенційної кількості клієнтів, що може бути охоплена договорами недержавного пенсійного забезпечення, службою маркетингу повинні бути виявлені демографічні, соціальні, економічні, психологічні особливості регіону. Отже, маркетинг – це діяльність не тільки щодо обліку сформованого попиту на недержавне пенсійне забезпечення, але й щодо його формування. Складовою частиною соціального маркетингу є також проведення соціологічних і соціально-демографічних обстежень населення (вивчення інтересів фізичних і юридичних осіб щодо недержавного пенсійного забезпечення за допомогою опитування населення й організацій). Обстеження може бути суцільним або вибірковим, за допомогою анкетування або усно, шляхом індивідуального опитування та ін. [2, с. 61]

Важливим елементом маркетингу є система його організації, яка є структурною побудовою управління маркетинговою діяльністю, що встановлює підпорядкованість і відповідальність за виконання тих чи інших заходів. Структура організації маркетингу в недержавному пенсійному забезпеченні може формуватися за видами пенсійного забезпечення, комплексу послуг, сегментації ринку або іншими критеріями. Система організації маркетингу – це постійно діюча система взаємозв'язків людей; безперервний потік інформації, що забезпечує аналіз та оптимальний вибір рішень для здійснення маркетингових заходів.

У наш час більшістю цивілізованих країн створюються інформаційні системи маркетингу. На базі обробленої інформації будується науково обґрунтована концепція аналізу й обліку вимог клієнтів недержавних пенсійних фондів. Відповідно до розробленої концепції формується збутова система. Система маркетингової інформації недержавного пенсійного фонду не є замкнутою, а розвивається за спіраллю, при якій необхідні види й умови надання послуг постійно вдосконалюються відповідно до зміни ситуації на ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення.

Практичне керування маркетинговою діяльністю недержавного пенсійного фонду повинно спиратися на такі принципи: вивчення кон'юнктури ринку; сегментація ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення; гнучке реагування на запити клієнтів (аналіз й урахування соціально-

демографічних, регіональних факторів); інновації (удосконалення, модифікація, розробка нових видів послуг пенсійного забезпечення).

Наукові результати роботи полягають у визначенні тенденцій розвитку пенсійних систем в Україні, узагальненні елементів соціального маркетингу, яку можуть використовуватися у зазначеній сфері. Роблячи висновок, можна сказати, що розглянуті в даному дослідженні особливості застосування елементів соціального маркетингу для розвитку недержавних пенсійних фондів дозволять підвищити ефективність його практичного використання й у перспективі підвищить рівень соціального захисту населення, збільшуючи кількість матеріально забезпечених людей.

Література: 1. Алексуніна В. А. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности / В. А. Алексуніна. – М. : Маркетинг, 2001. – 516 с. 2. Гончарова С. Ю. Маркетинг : навч. посібн. для самост. вивч. дисц. / С. Ю. Гончарова. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 140 с. 3. Голубков Е. П. Проектирование элементов комплекса маркетинга / Е. П. Голубков // Маркетинг в России и за рубежом. – 2002. – № 1. – С. 117–138 ; № 2. – С. 115–135.

УДК 368.914 : 331.25

Дороніна О. А.

Сичова К. В.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ КРИЗИ

Анотація. Визначено основні напрями реформування політики недержавного пенсійного забезпечення для стабілізації функціонування недержавних пенсійних фондів.

Аннотация. Определены основные направления реформирования политики негосударственного пенсионного обеспечения для стабилизации функционирования негосударственных пенсионных фондов.

Annotation. The basic ways for reforming pension provision system's financial politics are grounded. The main aim is to raise the stability of pension funds.

Ключові слова: фінансова політика, пенсійні фонди.

До 2008 року недержавні пенсійні фонди (НПФ) вважалися у світі найбільш захищеним інструментом інвестування коштів. Управління активами НПФ завжди передбачало консервативну стратегію – збереження і збільшення активів з мінімальними ризиками, що сприяло зростанню рівня довіри населення до НПФ (хоча і не в таких обсягах, як у країнах Європи та США). Про це протягом останніх років свідчило зростання кількості їх учасників, і, як наслідок, зростання чисельності самих НПФ. Так, в Україні порівняно з 2005 роком в 2008 році чисельність учасників НПФ зросла з 88,4 тис. осіб до 482,5 тис. осіб [1, с. 1].

Зростання кількості приватних пенсійних фондів за останні роки ускладнило вирішення проблеми забезпеченості пенсійних доходів в умовах фінансово-економічної кризи 2008 – 2009 років. Вона змусила вкладників НПФ замислитися про перспективність такого виду заощаджень на старість, значно підірвавши престиж недержавного пенсійного забезпечення (далі – НПЗ). Так, вперше за період свого існування у другій половині 2008 року у збитку виявилася більшість нині працюючих фондів. Потрібно сказати, що така ситуація спостерігалася і у світі. У країнах ОЕСР приватні пенсійні фонди втратили в середньому понад 20 % вартості своїх активів у 2008 році [2, с. 48]. Аналогічні показники були зареєстровані також і в Латинській Америці.

Незважаючи на деяке зниження гостроти проявів кризових явищ в 2009 році, для запобігання проблем НПФ необхідним є визначення основних напрямів реформування політики формування НПФ в Україні, що є метою даної статті.

© Дороніна О. А., Сичова К. В., 2010



Кризові явища в економіці виявили гостру необхідність у підвищенні рівня державного регулювання і контролю діяльності НПФ. Подальший розвиток НПЗ неможливий без побудови системи державного регулювання і контролю, адекватної завданням, що стоять перед фондами. Цікавим є той факт, що ОЕСР видало нові методичні рекомендації для приватних пенсійних систем, які "закликають до посилення регулювання та вдосконалення управління на основі уроків фінансової кризи". Хоча сьогодні увага зосереджена на вдосконаленні регулювання банківського сектору, ОЕСР вважає, що зараз "також настав час посилити регулювання і приватних пенсійних фондів" [3, с. 2].

Одним з перших кроків відносно вдосконалення пенсійного страхування повинно стати подальше удосконалення і кодифікація пенсійного законодавства, розробка Пенсійного кодексу України, який має поєднати все пенсійне законодавство країни. Необхідне ретельне обґрунтування і законодавче закріплення процедур проведення реорганізації (поділу, виділення, злиття і поглинання), а також ліквідації (за необхідності – банкрутства) НПФ, що гарантують дотримання прав вкладників і учасників і застрахованих осіб. Крім того, необхідним є внесення змін у законодавство про банкрутство кредитних організацій, а саме положень, які б визначали, що при банкрутстві кредитних установ, у першу чергу разом з банківськими вкладками фізичних осіб забезпечуватимуть також і вимоги, пов'язані з коштами пенсійних заощаджень громадян.

Необхідною стає активна державна підтримка компаній, що мають стратегічне значення для України (наприклад, у вигляді надання гарантій з боку держави або регіону України і залученням їхніх цінних паперів в інвестиційний портфель НПФ). Такий механізм з одного боку, дозволив би надати підтримку таким компаніям (підприємствам у сфері високих технологій, глибокої переробки сировини та ін.), а з іншого боку – підвищити фінансову стійкість пенсійних фондів. Необхідно розробити умови залучення пенсійних активів у довгострокові інфраструктурні проекти, що здійснюються за підтримкою держави, у тому числі у формі національних, регіональних і муніципальних гарантій.

Представляється доцільним також забезпечити єдиний підхід до інвестування пенсійних активів незалежно від їхнього походження. Подальше удосконалення регулювання процесу розміщення пенсійних резервів й інвестування пенсійних заощаджень припускає перехід від кількісних методів регулювання складу і структури інвестиційного портфеля НПФ до широко розповсюдженого у світі принципу "відповідального поведіння", який дозволяє інституціональним інвесторам адекватно реагувати на ринкові виклики, зберігаючи при цьому прозорість і надійність інвестицій. Розширення можливостей самостійного розміщення пенсійних резервів вимагає активізації зв'язків НПФ з банківським сектором економіки, активної роботи НПФ не тільки на ринку цінних паперів, але і в інших секторах фінансового ринку.

Що стосується забезпечення певних доплат або допомоги особам, які наближаються до пенсійного віку, активи яких зменшились у зв'язку з кризою, як попереджає ОЕСР, потрібно уважно підходити до розробки такої стратегії, а також мати на увазі, що подібні заходи повинні бути одноразовими та тимчасовими [3, с. 3].

Підвищення довіри населення до діяльності НПФ вимагає підвищення стійкості виконання фондами своїх зобов'язань, створення реальних механізмів захисту прав застрахованих осіб, вкладників і учасників НПФ, що включають, у тому числі, обов'язкове страхування пенсійних накопичень громадян по типу обов'язкового страхування банківських вкладів. У період фінансової кризи доцільним також вважається встановлення мінімального рівня дохідності вкладів.

Отже, по мірі зростання обсягів пенсійних активів та охоплення системою НПФ все більшої частки населення, на перший план виходить завдання забезпечення стабільності функціонування НПЗ, оскільки можливі проблеми функціонування системи НПФ можуть стати чинником дестабілізації як пенсійної системи країни в цілому, так і руйнівним чинником для ринку капіталу та інвестиційних процесів в економіці країни. Реалізація вищезазначених заходів дозволить запобігти поглибленню проблем, що уже проявилися чи можуть виникнути у випадку їхнього подальшого розвитку в економіці, та, з рештою, відновити втрачений престиж недержавних пенсійних фондів в Україні.

Література: 1. Підсумки діяльності НПФ за 2008 рік // Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг. – 7 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua>. 2. Private Pensions Outlook 2008. – OECD. – 2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org>. 3. ОЕСР: Публікація нових методичних рекомендацій з управління та регуляторних принципів для пенсійних фондів // Міжнародний пенсійний вісник. – № 9. – С. 2–3.

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто проблеми на шляху становлення ефективної системи медичного страхування в Україні та можливі напрями їх вирішення.

Аннотация. Рассмотрены проблемы на пути становления эффективной системы медицинского страхования в Украине и возможные направления их решения.

Annotation. The solving methods for efficient development of medical health insurance are grounded.

Ключові слова: медичне страхування.

У сучасних умовах є необхідним принципово новий підхід до організації охорони здоров'я (ОЗ), що гарантує право кожного громадянина на отримання медичної допомоги, відповідної рівню розвитку як країни в цілому, так і окремих її регіонів. Реалізацію такого підходу найближчим часом може забезпечити система страхової медицини.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що перехід до страхової медицини є необхідним в умовах ринкової економіки і розвитку ринку медичних послуг, оскільки він забезпечує, по-перше, гарантованість і доступність високоякісних медичних послуг для широких верств населення; по-друге – допомагає вирішенню проблеми залучення додаткових фінансових ресурсів у сферу охорони здоров'я.

Запровадження системи медичного страхування (МС) надасть змогу зміцнити фінансову та матеріально-технічну базу медичної галузі, поетапно трансформувати управління охороною здоров'я, сприятиме розвитку економічних методів управління. Розбудова страхової медицини має здійснюватися з добровільної згоди всіх суб'єктів МС і супроводжуватися покращанням їхніх фінансових можливостей.

Для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування необхідні:

1. Демоніполізація державної системи ОЗ та створення медичних закладів різних форм власності.
2. Функціонування системи медичної допомоги на засадах вільного вибору громадянином її форми та способів.
3. Встановлення принципу залежності оплати праці медичних працівників від кількості та якості наданих медичних послуг.
4. Створення системи правового, економічного та громадського контролю за якістю медичної допомоги, а також введення відповідних санкцій за її неякісне надання [1].

Ефективне запровадження МС неможливе без створення відповідної законодавчої бази. Саме таку базу потрібно створити на основі законопроекту "Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування". Проте, на думку фахівців даної галузі, в теперішній редакції законопроекту є значні концептуальні недоліки і тому він не може бути прийнятий за основу. Крім того, існує певна неузгодженість між "Основами законодавства України про охорону здоров'я" та законопроектом "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [2]. Тому першочерговим завданням наразі є прийняття відповідного законодавчого акту, що міг би забезпечити більш гнучке і перспективне реформування системи охорони здоров'я України через впровадження медичного страхування. Це відкриває більше можливостей для розвитку та поліпшення якості медичної допомоги, а також підвищення відповідальності, професійного рівня медичних працівників.

Саме тому, на думку автора даної роботи, запровадження в Україні обов'язкового МС може бути доцільним лише за умови суттєвого перегляду існуючих ставок оподаткування та їх часткового зниження. Введення в дію закону, що регулює правовідносини в системі загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування, видається цілком доцільним і навіть життєво необхідним, проте за умови значних змін у його чинній редакції.

В Україні медичне страхування досі не стало поширеною послугою, яка користувалася б значним попитом. Позитивні тенденції є, але вони незначні порівняно з потенціалом і реальними можливостями цього ринку. Рядовий споживач не зацікавлений у придбанні страховки, що пов'язане з відсутністю у більшості клінік сучасного устаткування для діагностики і лікування, складнощами з медичними препаратами і катастрофічним браком кваліфікованих лікарів. Послуги приватних лікарень, що мають у своєму розпорядженні сучасну технологічну і матеріальну базу, є надто дорогими і недоступними пересічним споживачам із середнім статком, що теж відлякує потенціальних страхувальників. Тому більшість громадян і досі надає перевагу державним медичним закладам [3].



Медичне страхування в Україні має значні стримуючі чинники. На законодавчому рівні – це, в першу чергу, недостатня пропрацьованість нормативно-правової бази, проблема встановлення вартості медичних послуг, а також питання оподаткування. На рівні забезпечення сервісу – це стан державної системи охорони здоров'я. Приватні клініки надають високоякісні послуги, але не завжди можуть забезпечити повний їх спектр для всіх верств населення за доступною ціною. Тому страхові компанії повертають до співпраці державні і відомчі лікарні, сервіс яких через брак коштів залишається на задовільному рівні.

Сплата страхових зборів усіма фізичними та юридичними особами повинна частково компенсуватися шляхом зниження податків, інших обов'язкових платежів до бюджету, причому платники страхових зборів повинні мати ефективні засоби контролю використання коштів за призначенням. Необхідно також, щоб ринок страхових послуг був відкритим для юридичних осіб усіх форм власності. Завданням Міністерства охорони здоров'я має бути створення стратегічних об'єднань медичних закладів і страхових компаній для розробки і впровадження програми підвищення якості медичного страхування.

Наразі учасники ринку бажають вдосконалити систему повного страхового захисту корпоративних інтересів підприємств, яка, по суті, є оптимальним інструментом беззбиткового управління компанією. Це надасть СК можливість знизити вартість страхових послуг при значному розширенні покриття; мінімізувати збитки, викликані перервою виробництва і відповідальністю за екологічний збиток, побудувати ефективний медико-соціальний захист персоналу.

Наук. керівн. Андрійченко Ж. О.

Література: 1. Андрійшина Н. Перспективи медичного страхування в Україні [Електронний ресурс] / Н. Андрійшина. – Режим доступу : <http://www.legalweekly.com.ua>. 2. Круглий стіл "Хрещатика": "Проблеми медичного страхування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lisnycha.kiev.ua>. 3. Срібний С. М. Особливості добровільного медичного страхування в Україні [Електронний ресурс] / С. М. Срібний. – Режим доступу : <http://forinsurer.com>. 4. Стеценко В. Організаційно-правові засади медичного страхування: зарубіжний досвід і пропозиції для України / В. Стеценко // Цивільне право. – 2009. – № 1. – С. 10–13. 5. Проект Закону України "Про фінансування охорони здоров'я та медичне страхування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.moz.gov.ua>.

Конищев С. А.

УДК 331.25

Мурзаева Л. Р.

ПРИМЕНЕНИЕ СТРАТЕГИИ ИММУНИЗАЦИИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ИНВЕСТИЦИОННЫМ ПОРТФЕЛЕМ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА

Аннотация. Обосновано возможность применения стратегии иммунизации к управлению портфелем пенсионного фонда.

Анотація. Обґрунтовано можливість застосування стратегії імунізації до управління портфелем пенсійного фонду.

Annotation. The possibility of immunization strategy application for the pension fund asset management is grounded.

Ключові слова: иммунизация портфеля, пенсионный фонд, риск иммунизации, дюрация.

Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения в Украине и полноценная реализация стратегического инвестиционного потенциала пенсионных активов невозможны без эффективного управления активами негосударственных пенсионных фондов, осуществляемого компаниями по управлению активами.

Процесс управления пенсионными активами имеет ряд отличительных особенностей по сравнению с управлением активами инвестиционных фондов, что обусловлено, в первую очередь, целью деятельности НПФ. В соответствии с [1] целью системы негосударственного пенсионного

© Конищев С. А., Мурзаева Л. Р., 2010

обеспечения является возможность получения участниками НПФ дополнительных к общеобязательному пенсионному страхованию пенсионных выплат. Таким образом, главной задачей для КУА становится обеспечение сохранности пенсионных накоплений участников НПФ, а также привлечение денежных средств от новых и существующих вкладчиков, их накопление и приумножение благодаря эффективному инвестированию в экономику Украины.

Высокий уровень волатильности цен фондовых активов на украинском рынке ценных бумаг оказывает значительное влияние на динамику стоимости чистых активов НПФ и финансовые результаты их деятельности. Так, резкое и значительное снижение котировок акций украинских компаний, которое произошло в 2008 г., отрицательно сказалось на стоимости активов негосударственных пенсионных фондов, что привело к сокращению стоимости единицы пенсионных взносов и размера пенсионных выплат для участников.

Сокращение доли вложений в акции в портфелях НПФ и увеличение ее в инструментах с фиксированной доходностью, в рамках реализации консервативной инвестиционной стратегии, сопровождается повышением степени подверженности пенсионных активов процентному риску. Негативное влияние процентного риска на портфель облигаций характеризуется уменьшением рыночной стоимости портфеля ниже ожидаемого уровня вследствие неблагоприятного изменения процентных ставок в течение периода вложений.

Процесс обеспечения максимального уровня сохранности пенсионных активов с одновременным увеличением доли облигаций в портфеле НПФ обуславливает необходимость разработки экономико-математической модели управления портфелем, позволяющей обеспечить своевременное выполнение обязательств по пенсионным выплатам перед участниками в полном объеме, а также защитить вкладчиков от негативных изменений процентных ставок в будущем. Такой тип задач может быть решен с использованием стратегии фондирования обязательств, в частности их иммунизации.

Ключевое внимание в данной публикации сосредоточено на рассмотрении теоретических положений модели, которая бы позволила обеспечить снижение последствий влияния процентного риска для инвестиционного портфеля со значительной (более 60 – 70 %) долей инструментов с фиксированной доходностью – корпоративных, муниципальных и государственных облигаций, а также депозитов.

Стратегия иммунизации основана на взаимной компенсации ценового риска и риска реинвестирования, и ее реализация заключается в выборе портфеля облигаций с дюрацией, равной длине инвестиционного горизонта [2], что позволяет снизить негативное влияние процентного риска на стоимость пенсионных активов.

Учитывая тот факт, что пенсионные выплаты осуществляются с определенной периодичностью, то есть обязательства пенсионного фонда имеют структуру денежного потока, при формировании портфеля НПФ, состоящего из инструментов с фиксированной доходностью, необходимым является использование множественной (многомерной) иммунизации – стратегии управления портфелем, при которой портфель строится таким образом, чтобы он мог обеспечить средств больше, чем один будущий платеж, независимо от изменения процентных ставок [2].

Согласно [2] и [3] необходимыми и достаточными условиями иммунизации множественных обязательств являются следующие: дюрация портфеля должна быть равна дюрации обязательств, распределение дюраций отдельных активов портфеля должно иметь более широкий размах, чем распределение дюраций пассивов, приведенные стоимости потоков платежей портфеля и обязательств должны совпадать.

Важно отметить, что при реализации стратегии множественной иммунизации в процессе управления активами НПФ управляющие могут сталкиваться со следующими трудностями:

1. Дефолты или задержки по выплате процентного дохода.
2. Непараллельные сдвиги кривой процентных ставок.
3. Отсутствие на финансовом рынке Украины достаточного количества облигаций, которые могли бы быть включены в инвестиционный портфель НПФ с целью его иммунизации, исходя из ограничений, установленных нормами действующего законодательства.

Таким образом, стратегия множественной иммунизации позволяет наиболее полно учитывать требования инвестиционного подхода, которые предъявляются к процессу управления пенсионными активами. Однако, вышеперечисленные трудности прогнозирования величин входящих денежных потоков и сдвигов кривой процентных ставок могут приводить к искажению результатов в ходе практической реализации стратегии в существующих условиях.

В связи с этим, перспективы дальнейших исследований заключаются в изучении риска иммунизации и разработке модели формирования оптимального портфеля НПФ, которая бы обеспечила множественную иммунизацию портфеля от негативного влияния процентного риска с учетом законодательных ограничений относительно структуры активов.

Научн. рук. Внукова Н. Н.

Література: 1. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" № 1057-IV від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 2. Фабоцци Ф. Дж. Управление инвестициями / Ф. Дж. Фабоцци ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 932 с. 3. Fong G. A risk minimizing strategy for multiply liability immunization / G. Fong, O. Vasicek // Journal of Finance. – December, 1984. – Pp. 1541–1546.

НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ ЯК ГАРАНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ СЛУЖБ

Анотація. Розглянуто переваги відкриття особистого пенсійного рахунку для працівників аварійно-рятувальних служб як для працюючих у сфері з підвищеними ризиками й небезпекою для життя та здоров'я.

Анотация. Рассмотрены преимущества открытия личного пенсионного счета для сотрудников аварийно-спасательных служб, которые работают в сфере с повышенными рисками и опасностью для жизни и здоровья.

Annotation. The advantages of individual pension account for employees of rescue services, who works in high risk sphere, are grounded.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, індивідуальні накопичувальні пенсійні рахунки.

У сучасних умовах сприяння загальнонаціональним інтересам держави, а також забезпечення прав і свобод кожної окремої людини, її здоров'я, життя, нерозривно пов'язані із захистом від негативних впливів надзвичайних ситуацій (НС) природного, техногенного та іншого характеру. Зараз в Україні цей захист визнається одним із пріоритетних напрямів державної політики. Усе це й зумовлює необхідність вдосконалення механізму функціонування та адаптації до сьогоденних умов вітчизняних аварійно-рятувальних служб, впровадження організаційно-економічних інновацій в їх роботу для підвищення рівня забезпечення захисту населення і територій від НС, створення єдиної системи запобігання і реагування на такі ситуації, адаптації служби до європейських стандартів та підвищення ефективності використання бюджетних коштів на зазначені цілі.

Реалізація вищенаведених пунктів державної політики неможлива без впровадження дієвого механізму забезпечення соціального захисту самих працівників аварійно-рятувальних служб.

Під соціальним захистом розуміємо діяльність, спрямовану на забезпечення соціальної безпеки (недопущення умов, які б призвели до неприйнятної зниження рівня життя основних верств населення та окремих соціальних груп, їх соціальної деградації) [1].

Поступове досягнення загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту можливе лише шляхом адаптації соціальної політики України через реформування систем страхування, охорони праці, здоров'я, політики зайнятості та пенсійного забезпечення.

Ураховуючи специфічні умови роботи працівників аварійно-рятувальних служб з підвищеними ризиками й небезпекою для життя й здоров'я, одним з першочергових завдань постає реалізація соціального захисту працівника і його сім'ї через створення особистого страхового й пенсійного фонду.

Формування систем пенсійного забезпечення в розвинених країнах регулярно переглядається, доповнюється й модернізується відповідно до соціально-економічних умов. Зростання пенсійних виплат, старіння населення змусили переглянути наявні солідарні системи підтримки літнього населення й здійснити реформування системи державного пенсійного забезпечення, додавши до нього накопичувальні принципи й залучивши недержавні фінансові механізми для пенсійного забезпечення громадян.

Необхідність запровадження недержавних систем пенсійного забезпечення визнана сьогодні більшістю країн світу і у багатьох з них почали розглядати впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення як необхідну складову державної пенсійної політики [2].

Якщо ж розглянути демографічну ситуацію в Україні, то бачимо скорочення чисельності населення незважаючи на зростання народжуваності, а у структурі населення зменшиться частина людей працездатного віку. Окрім цього відзначається значна смертність серед населення працездатного віку. Якщо ж поглянути на звіт Міністерства з надзвичайних ситуацій щодо кількості НС станом на 1 грудня 2008 р. – з початку року виникли 283 НС, у тому числі техногенного характеру – 173, природного – 110, в яких загинули 520 людей, а постраждали 922 людини. Станом на 1 грудня 2009 року, то з початку року виникли 238 НС, у тому числі техногенного характеру – 135, природного – 103, в яких загинуло 312 людей, а постраждали 1 465 людей [3]. Серед потерпілих та загиблих частка рятувальників близько 2 % щорічно. Вищенаведені дані свідчать про щорічне збільшення негативних наслідків НС, так у 2009 році кількість потерпілих збільшилась на 59 % (або на 543 особи).

У той же час, за даними Державного комітету статистики України середній розмір пенсії за інвалідністю в 2009 році становить 742,7 грн, а у разі втрати годувальника – 647 грн [4]. На жаль, це найнижчий рівень пенсійного забезпечення, порівняно з більшістю європейських країн.



Як показує світова практика, найефективнішим механізмом фінансового захисту працівника є завчасне відкриття власного недержавного пенсійного рахунку в НПФ.

НПФ – юридична особа, створена відповідно до Закону "Про недержавне пенсійне забезпечення" і є неприбутковою організацією, функціонує і здійснює свою діяльність винятково з метою нагромадження пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам фонду у визначеному законодавством порядку. Фонд залучає пенсійні внески вкладників, інвестує кошти з метою їх захисту від інфляції та примноження, а пізніше здійснює пенсійні виплати учасникам за рахунок накопичених пенсійних активів.

Особистий пенсійний рахунок дає такі переваги:

одержання накопиченої додаткової пенсії з недержавного пенсійного фонду, що дозволить збільшити свій щомісячний дохід й зберегти гідний рівень життя;

спадкування пенсійних накопичень – на всі пенсійні нагромадження поширюється право спадкування (на відміну від державної пенсії);

самостійний вибір свого пенсійного віку;

можливість контролювати свої пенсійні накопичення;

мінімізація ризиків і забезпечення приросту капіталу вище поточного рівня інфляції;

можливість заміни пенсійного фонду – вкладник може в будь-який момент розірвати пенсійний контракт і перевести пенсійні кошти в іншу фінансову установу (пенсійний фонд, банк або страхову компанію);

можливість вибору з трьох варіантів пенсійних виплат: пенсія на визначений строк, довічна пенсія та одноразова пенсійна виплата [5; 6].

Недержавне пенсійне забезпечення створює передумови досягнення загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту працівників аварійно-рятувальних служб України, а особисте планування свого пенсійного забезпечення на довгострокову перспективу стане гарантією фінансового захисту та добробуту в похилому віці.

Література: 1. Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колота, О. Ф. Новикова та ін. ; за ред. І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колота, В. В. Рогового. – К. : КНЕУ, 2006. – 292 с. 2. Сальникова Т. Пенсійне забезпечення: світовий досвід / Т. Сальникова // Вісник пенсійного фонду України. – 2008. – № 7. – С. 24–26. 3. www.mns.gov.ua. 4. www.ukrstat.gov.ua. 5. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" № 1058-IV від 9 липня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 6. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" № 1057-IV від 9 липня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

УДК 330.4

Прокопович С. В.

ПИТАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

Анотація. Розглянуто роль недержавних пенсійних фондів у процесі подолання кризи в Україні. Визначено основні системні проблеми недержавного пенсійного забезпечення та шляхи подолання.

Аннотация. Рассмотрена роль негосударственных пенсионных фондов в процессе преодоления кризиса в Украине. Определены основные системные проблемы негосударственного пенсионного обеспечения и пути их преодоления.

Annotation. The role of pension funds in process of crisis management in Ukraine is analyzed. The basic problems of pension provision system are defined and the solution ways are grounded.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, актуарний дефіцит.

Основною метою системи пенсійного забезпечення є гарантування достойного рівня життя громадянам, які протягом свого трудового стажу сплачували пенсійні внески.

© Прокопович С. В., 2010



Система недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ), заснована на принципах добровільної участі громадян і роботодавців у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання додаткових до загальнообов'язкового пенсійного забезпечення виплат, – це третій рівень пенсійної системи України, що діє з 2004 р. [1].

Світова економічна криза досить суттєво вплинула на соціально-економічну ситуацію в Україні. Зниження обсягів виробництва, скорочення зайнятості, а, як наслідок, зменшення надходжень до Пенсійного фонду України, невідповідність мінімальної та навіть середньої пенсії прожитковому мінімуму створюють передумови посилення соціальної напруженості у суспільстві. Для України також характерні високі демографічні ризики, викликані негативною динамікою співвідношень чисельності пенсіонерів і працюючих громадян, а також пенсіонерів і платників страхових внесків (після 2030 р. кожному платнику доведеться фінансувати 1,3 середніх пенсій, при цьому для нормальної виплати пенсій при нинішній пенсійній моделі потрібно мати три платники на одного пенсіонера) [2].

Розвиток накопичувальної системи пенсійного страхування дозволяє захистити пенсійні виплати від впливу демографічних ризиків та забезпечити поступове підвищення пенсійних виплат.

Активізація пенсійної реформи і посилення позицій НПФ – це шлях попередження і подолання бюджетної, соціально-економічної та демографічної кризи. Соціальна роль НПФ підвищуватиметься, а тому, з одного боку, фонди повинні бути готові брати на себе зростаючу відповідальність, а з іншого боку, бути привабливими для населення, тобто – надійними.

Проте у сфері НПЗ існує ряд системних проблем, що загострилися в ході кризи та загрожують розвитку ринку [3]:

1. Проблема гарантованої прибутковості. Негативна прибутковість може привести до виникнення у партнерських НПФ актуарного дефіциту. А поява актуарного дефіциту – порушення закону в частині забезпечення збереження і прибутковості коштів, отриманих фондами.

2. Проблема довіри до ринку з боку населення. Реакція населення очікувана, хоча і не цілком раціональна.

Проблеми системи НПЗ важливі, але при цьому вирішувані. Криза повинна стати каталізатором і прискорити процес оздоровлення як за рахунок дій держорганів, так і за рахунок зусиль самих фондів і їх професійних об'єднань.

Пенсійну реформу, яка має бути проведена в Україні, необхідно спрямувати на вирішення двох найважливіших питань.

Перше – створення умов для вирішення проблеми бідності пенсіонерів і зниження демографічного навантаження на працездатне населення. Для цього необхідно не допустити відхід від страхових механізмів формування пенсій, і при цьому не відмовлятися від накопичувальної складової трудової пенсії.

Друге – залучення додаткових ресурсів на фінансування пенсійних виплат для скорочення розриву між доходами працездатного населення і пенсіонерів. Для цього необхідно створювати умови зі стимулювання населення для формування добровільних накопичень через НПФ і страхові компанії. Гнучка податкова політика держави стимулюватиме роботодавців та працюючих громадян на добровільне здійснення додаткових заощаджень у системі НПЗ. Один з найважливіших механізмів – підвищення інформованості населення про ринок НПФ та звітування перед громадськістю про доходи і видатки фондів, що забезпечить прозорість функціонування системи і сприятиме запобіганню зловживанням.

Таким чином, розвиток системи НПЗ, як показує світовий досвід, забезпечить виконання трьох ключових функцій: гарантувати суспільству соціальну захищеність і стабільність, підтримувати стійкість державної розподільно-накопичувальної пенсійної системи, а також формувати довгостроковий інвестиційний ресурс для фінансової системи України.

Література: 1. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 09.07.03 р. №1057-4 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. 2. Ковалева В. Позаботьтесь о себе сами: пенсионная реформа / В. Ковалева, Н. Задарей // Эксперт. – 2007. – № 6(104). – С. 62–68. 3. Самиев П. Пенсионный базис [Электронный ресурс] / П. Самиев, П. Митрофанов. – Режим доступа : www.raexpert.ru/ratings/npf/2008-1/basis.

ОЦІНКА ЛІКВІДНОСТІ ТА ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ

Анотація. Обґрунтовано необхідність застосування динамічного підходу до оцінки ліквідності та платоспроможності фонду. Розроблена система оцінки ліквідності фонду.

Аннотация. Обосновано необходимость использования динамического подхода к оценке ликвидности и платежеспособности фонда. Разработана система оценки ликвидности фонда.

Annotation. The dynamic position for estimating pension fund's liquidity and solvency is grounded. The liquidity estimation system is built.

Ключові слова: ліквідність, платоспроможність, недержавний пенсійний фонд, ALM-модель.

Розвиток недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) є пріоритетним напрямом соціально-економічної реформи пенсійної системи, що провадиться в Україні спільно з ЄС. Ця реформа дозволить підвищити рівень пенсійних виплат, диверсифікувати ризики пенсійної системи, розвинути сектор інституційних інвесторів з довгостроковими стратегіями, відсутність яких спричиняє негативний вплив на стан фондового ринку України та економіки в цілому.

В Україні функціонує понад 100 НПФ, сума активів яких складає понад 479 млн грн. Цей сектор ринку є дуже динамічним. З огляду на те, що 80 % активів сконцентровано в 10 найбільших НПФ [1], постає питання оцінки ефективності функціонування цих компаній, їх надійності, підтримки подальшого розвитку цього та суміжних секторів.

Законодавство України у сфері регулювання ринку фінансових послуг спрямоване на захист прав споживачів [2]. У системі недержавного пенсійного забезпечення адміністратор НПФ відповідає за своєчасне перерахування коштів особам (учасникам), що набули права та подали відповідну заяву на отримання пенсій на визначений строк, у рахунок оплати договору довічної пенсії або перерахування коштів в інший НПФ [3].

Керівництво Держфінпослуг [4] відмічає недостатню розвиненість таких бізнес-процесів, як управління ліквідністю, платоспроможністю, якістю активів та прибутковістю фінансових компаній. Проте саме управління ліквідністю на думку фахівців сектору НПЗ, є одним з основних критеріїв оцінки їх діяльності [5].

Станом на 31.09.08 р. обсяг виплат недержавних пенсійних фондів склав лише 3,6 % загальних активів, тому проблема ліквідності на даний момент не є настільки гострою для НПФ. Проте вікова структура учасників НПФ [1] у найближчі 5 років може спровокувати значне зростання обсягів виплат з пенсійного фонду, адже кількість учасників віком 40 років та старше складає 52,8 %. Зростання обсягів зобов'язань негативно вплине на здатність фондів виконувати свої зобов'язання.

У зв'язку з цим виникає проблема оцінки здатності НПФ здійснити грошові виплати в обсягах та в терміни, що передбачені контрактами, – ліквідності [6, с. 256].

Питанням ліквідності та її управління у фінансових установах в економічній літературі займалися провідні зарубіжні та вітчизняні вчені, серед яких: Г. Баум, І. О. Бланк, Ю. Бріггем, Ф. С. Мишкін, В. Міщенко, Дж. Сінкі, А. В. Шаповалов, І. Фарахов та ін. Усі вчені погоджуються, що ліквідність є здатністю виконати зобов'язання у майбутньому. Проте в економіці існують різні підходи до оцінки та управління ліквідністю.

У вітчизняній практиці здебільшого використовують статичний підхід до оцінки ліквідності та платоспроможності. Статичні ліквідні позиції розраховуються на основі групування окремих статей активів і зобов'язань на відповідну звітну дату за термінами погашення і мають суттєвий недолік: не враховують імовірність їх погашення та зміну ринкової вартості у часі. Прикладом статичного підходу є Критерії оцінки фінансового стану НПФ [7].

У попередніх дослідженнях [8] доведено доцільність переходу до оцінки динамічних ліквідних позицій недержавного пенсійного фонду. Зокрема розроблено систему оцінки ліквідності та платоспроможності для дискретного часового ряду, що базується на методиці управління активами/зобов'язаннями (ALM). Така система оцінки може використовуватися Держфінпослуг для контролю за суб'єктами системи НПЗ. З іншого боку, динамічну стохастичну модель [9, с. 64–67] співставлення активів та зобов'язань можна використовувати для вирішення задач управління активами НПФ. При застосуванні цієї моделі до управління пенсійним фондом задача оптимізації спрощується, оскільки одна з функцій обмеження для НПФ виконується при будь-яких значеннях змінних моделі (баланс приведеної вартості активів та зобов'язань). Задача оптимізації зводиться до балансування дюрації та випуклості активів і зобов'язань.



Використання запропонованих підходів та систем оцінювання дозволить підвищити достовірність оцінки діяльності пенсійних фондів та підвищити рівень довіри до них з боку потенційних вкладників. Розвиток сектору НПЗ сприятиме вирішенню питань соціального забезпечення населення та формування джерел довгострокового капіталу.

Література: 1. Інформація про розвиток недержавних пенсійних фондів станом на 30.09.08 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua> 2. Закон України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг" від 12 липня 2001 року № 2664-III (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua> 3. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 09.07.2003 р. №1057-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua> 4. Щеглова Е. Инвестиционное нетерпение / Е. Щеглова // Инвест газета. – 2010. – № 6. – С. 48–50. 5. Савченко Я. Управление активами НПФ: критерии результативности в условиях кризиса / Я.Савченко // Финансовые услуги. – 2009. – № 3. – С. 41–43. 6. Бланк І. О. Фінансовий менеджмент : навч. курс / І. О. Бланк. – К. : Ніка-Центр, Ельга, 2002. – 528 с. 7. Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України "Про затвердження критеріїв оцінки фінансового стану недержавного пенсійного фонду" від 27.06.2006 р. № 5945 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua> 8. Рудак С. М. Теоретичні підходи до оцінки ліквідності НПФ / С. М. Рудак // Регіональна економіка. – 2010. – № 1 (55). – С. 36–40. 9. Dupacova J. Stochastic modeling in economics and finance / J. Dupacova, J. Hurt, J. Stepan. – N.Y. : Kluwer Academic Publishers, 2003. – 386 p.

Сав'як Н. В.

УДК368.914

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

Анотація. Обґрунтовано необхідність функціонування недержавних пенсійних фондів в Україні. Проаналізовано основні проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Анотация. Обоснована необходимость функционирования негосударственных пенсионных фондов в Украине. Рассмотрены основные проблемы развития негосударственного пенсионного обеспечения.

Annotation. The necessity of nongovernment pension provision is grounded. The basic problems of pension provision are analyzed.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення.

Питання формування недержавних пенсійних фондів дедалі гостріше постає у громадськості. За останнє десятиліття демографічний стан у країні показував негативні тенденції – зменшення народжуваності, зростання рівня смертності серед населення, зменшення кількості шлюбів, старіння нації та ін. Якщо в 1997 році питома вага населення старше 60 років складала 19 %, то за прогнозами експертів вже у 2015 році вона складе 31 % [1]. 1 січня 2004 року набули чинності "Закон України про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та "Закон України про недержавне пенсійне забезпечення", прийняті 9 липня 2003 року. Вони були покликані врівноважити та удосконалити роботу пенсійної системи України, зробити її більш ефективною. Саме для цього була проведена пенсійна реформа із запровадженням трирівневої пенсійної системи – третій рівень якої складає недержавне пенсійне забезпечення [2].

Проте реформа не дала швидких результатів. Так, незважаючи на те, що за станом на 30 вересня 2006 року до Державного реєстру фінансових установ було внесено інформацію про 75 недержавних пенсійних фондів (59 відкритих, 10 корпоративних, 6 професійних) загальна кількість учасників недержавних пенсійних фондів становила всього 138 398 осіб. І це при тому, що чисельність зайнятого населення працездатного віку в 2006 році складала близько 19 млн. осіб (19 179,3 тис. осіб) [3]. Пенсійні активи недержавних пенсійних фондів на кінець 3-го кварталу склали близько 118 млн грн. Така сума для України є вельми незначною. Для порівняння – загальні активи українських банків складають 299,3 млрд грн, тобто порівняно з активами банків пенсійні активи складають всього 0,04 % [4].

Таким чином, першочерговою проблемою недержавного пенсійного забезпечення можна вважати негативне сприйняття населенням даної можливості. Це підтверджується за допомогою ста-

© Сав'як Н. В., 2010



тистичних даних соціального дослідження, проведеного USAID в 2007 році. За його результатами, на пряме запитання про готовність брати участь у недержавному пенсійному забезпеченні позитивно відповіли 19,36 %, що приблизно співпадає з кількістю респондентів, які зараз самостійно накопичують кошти на пенсію (21 %). Не готові брати участь у цій системі з різних причин (немає можливості, недовіра до недержавних пенсійних фондів та інше) – 29,45 %. Дуже високий відсоток – 51,19 % – складають відповіді респондентів, які не можуть визначитися стосовно свого ставлення до участі в недержавному пенсійному забезпеченні. Основна причина цього полягає у відсутності необхідної інформації про умови та особливості функціонування цього рівня пенсійної системи [4].

При опитуванні працівників були визначені основні фактори, які стримують їх участь в недержавному пенсійному забезпеченні. Основним фактором, на який вказав майже кожний третій респондент, є недовіра до недержавних пенсійних фондів. Тут слід відзначити, що окрім традиційно обережного ставлення українського населення до розміщення власних коштів в установах фінансового сектору в даному випадку додається проблема, пов'язана з довготривалим вкладенням коштів. Довготривалий період породжує додаткову невизначеність, що тим самим посилює недовіру. Населення має досвід, що в Україні протягом декількох років як "правила гри", так і економічні умови можуть суттєво змінюватися. Ще одним фактором, який суттєво стримує участь у недержавному пенсійному забезпеченні, є відсутність у населення коштів. На це вказав кожний четвертий респондент проведеного дослідження. Дійсно, частка заощаджень у доходах населення в Україні є невисокою, а тому на потенційні грошові потоки від населення в систему недержавних пенсійних фондів у найближчій перспективі сподіватися не доводиться [4].

Іншими, не менш важливими, проблемами виступають персоніфікація, рівень матеріальної й соціальної захищеності майбутнього пенсіонера, право на прибуток, проблема інвестування коштів. Остання проступає дуже гостро, оскільки саме вона формує довіру населення до даної інновації. Сьогодні Держжкомфінпослуг не контролює розміщення активів пенсійних фондів, на відміну від активів страхових компаній. Як наслідок, відсутність гарантій стабільності буде стримувати будь-які довгострокові вкладення як до пенсійних фондів, так і в страхування життя й пенсійне страхування [5].

Таким чином, як висновок можна констатувати – Україні слід пришвидшити кроки до впровадження недержавного пенсійного забезпечення, оскільки демографічна ситуація в державі така, що найближчим часом солідарна система, до якої вже зараз достатньо претензій, просто не зможе задовольняти потреби громадян. Для цього достатньо провести чітке та ґрунтовне роз'яснення населенню мети даного заходу та принципів його дії, а також розробити і впровадити систему гарантій безпеки та стабільності з боку держави.

Наук. керієн. Буї Т. Г.

Література: 1. <http://intkonf.org/ken-padalko-oi-padalko-ao-stan-i-problemi-rozvitku-nederzhavnih-pensijnih-fondiv-v-ukrayini/>. 2. Вітка Ю. В. Недержавні пенсійні фонди: теоретичні та практичні аспекти / Ю. В. Вітка // Наукові записки НаУКМА : Юридичні науки. – 2005. – Т. 38. – С. 18–23. 3. <http://www.dfp.gov.ua/732.html>. 4. http://www.pension.kiev.ua/files/fia_report_feb2007.pdf. 5. http://www.idss.org.ua/stil_07_02.html.

УДК 368.914(477)

Сибірцев В. В.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто основні переваги участі роботодавців та працівників у недержавному пенсійному забезпеченні.

Анотация. Рассмотрены основные преимущества участия работодателей и работников в негосударственном пенсионном обеспечении.

Annotation. The advantages of nongovernment pension provision for employers and employees are grounded.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, податкові пільги.

Недержавне пенсійне страхування займає надзвичайно важливе місце у системі соціального захисту працюючої частини населення. Саме цей вид особистого накопичувального страхування, на переконання автора, повинен стати дієвим інструментом досягнення балансу інтересів між державою та сферою праці щодо пенсійного забезпечення працюючих громадян з досягнення ними пенсійного віку.

© Сибірцев В. В., 2010



Основними причинами участі роботодавців та працівників у недержавному пенсійному забезпеченні є:

1. Наявність податкових пільг, зокрема:

а) учасник-роботодавець:

відносить пенсійні внески, сплачені на користь своїх працівників у межах 15 % від фонду оплати праці, на валові витрати підприємства (на ці внески не нараховується податок з прибутку підприємства, встановлений у розмірі 25 %);

не включає пенсійні внески, сплачені на користь своїх працівників, до бази нарахування обов'язкових соціальних платежів на фонд оплати праці (на ці внески не нараховуються обов'язкові внески (збори), встановлені у розмірі понад 37 % у залежності від виду економічної діяльності);

б) учасник-працівник:

не обкладає податком з доходів фізичних осіб пенсійні внески, зроблені на власну користь або на користь членів сім'ї (першого ступеня споріднення), у межах суми місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного податкового року, помноженої на 1,4.

2. Реалізація соціальних програм. Учасник-роботодавець завдяки участі у недержавному пенсійному забезпеченні має змогу:

покращити рівень соціального забезпечення своїх працівників;

здійснити частковий перерозподіл коштів, що спрямовуються на збільшення оплати праці та пенсійне забезпечення своїх працівників;

перенести частину соціальних зобов'язань і пільг працівникам, що передбачені колективним договором, на витрати з пенсійного забезпечення;

відповідно до соціальної стратегії, обраної підприємством-роботодавцем, застосовувати максимально гнучкі підходи до соціального забезпечення різних категорій працівників з метою диференціації рівня пенсійних виплат.

3. Захист пенсійних нагромаджень. Відповідно до законодавства, усі пенсійні нагромадження є власністю учасників (убезпечених) з моменту зарахування (персоніфікації) коштів на індивідуальних пенсійних рахунках. Зокрема, негативний фінансовий стан страховика не є підставою для відмови у виплаті страхових сум (їх частин), а недержавний пенсійний фонд не може бути оголошено банкрутом, він не відповідає за зобов'язаннями своїх засновників та осіб, що здійснюють його обслуговування. На пенсійні нагромадження не може бути звернено стягнення за зобов'язаннями вкладників недержавного пенсійного фонду. Банк-зберігач та Держфінпослуг здійснюють постійний контроль за правильністю використання та розміщення пенсійних коштів. Гроші, накопичені учасником системи недержавного пенсійного забезпечення, є його власністю. У разі смерті ці кошти успадковуються.

В Україні було обрано модель, яка дає змогу чітко виділити три найпоширеніші фінансові послуги з недержавного пенсійного забезпечення: пенсійний депозитний рахунок, пенсійні накопичення для виплати пенсій на визначений строк, довічне пенсійне страхування. Відповідно, право пропонувати один із названих видів пенсійної послуги, на думку Д. Леонова, надано тій фінансовій установі, для якої саме цей вид послуги є основним видом діяльності: страхування – страховим компаніям, депозити – банкам, накопичувальні пенсії на визначений строк – пенсійним фондам [1].

Кожен із запропонованих майбутньому пенсіонерів фінансових продуктів зорієнтований як на його уподобання (наприклад, гарантована до кінця життя додаткова недержавна пенсія), так і на реальні можливості накопичити більш-менш пристойну суму, якої "на все життя, що залишилося" може й не вистачити, але буде цілком достатньо для гідної пенсійної виплати – разової або на визначений строк. При цьому споживач (майбутній пенсіонер) може вибрати ту послугу, яка найповніше відповідатиме його уявленням про припустимий ризик і задовільний дохід. У цьому випадку, як правило, діє співвідношення: "більший ризик в обмін на більший дохід" [2].

Проте, мабуть, ніхто не ризикне заперечувати, що діяльність інституційних суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення є ринковою. Відповідно, й недержавне пенсійне забезпечення має розглядатися як конкурентний ринок, на якому всі надавачі послуг вільно пропонують споживачам (фізичним особам та їхнім роботодавцям) широкий спектр пенсійних продуктів, а ті, керуючись потребами у створенні додаткового фінансового захисту на старість та власними оцінками й уподобаннями, вільно обирають і продукт, і його продавця.

Світовий досвід доводить доцільність та необхідність існування обох (конкурентних) інститутів недержавного пенсійного забезпечення. У країнах ЄС довгострокове ubezpieчення життя розглядається як форма забезпечення майнових інтересів громадян у старості; накопичення, які здійснюються на підставі договорів ubezpieчення життя, мають суттєвий соціальний ефект, і саме тому держава стимулює громадян до збереження коштів шляхом укладання договорів ubezpieчення життя та пенсійного страхування. Таким стимулом є можливість зменшення оподаткування бази при сплаті прибуткового податку громадянами на величину страхових внесків, що сплачуються.

Таким чином, врегулювання спірних питань законодавчої бази дасть змогу створити оптимальні та конкурентні умови співіснування всіх суб'єктів ринку, що в межах держави, виконуючи функцію захисту населення, дасть змогу знизити навантаження на видаткову частину бюджету, зменшити витрати держави на соціальне забезпечення громадян та зосередити увагу на менш захищених прошарках населення.

Література: 1. Леонов Д. Не заради клієнта, або до чого призведе боротьба за податкові преференції / Д. Леонов // Дзеркало тижня. – 2005. – № 36 (564). 2. Лазоренко А. П. Пенсійне страхування пропонує надійний соціальний захист / А. П. Лазоренко // Україна-Бізнес. – 2005. – № 4. – С. 4–5.

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ДОВІРИ НАСЕЛЕННЯ ДО НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Анотація. Обґрунтовано необхідність функціонування недержавних пенсійних фондів, визначено основні причини низького рівня довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення та шляхи його підвищення.

Аннотация. Обоснована необходимость функционирования негосударственных пенсионных фондов, определены основные причины низкого уровня доверия к негосударственному пенсионному обеспечению и пути его повышения.

Annotation. The necessity of pension funds functioning is grounded. The key factors of low trust level for pension provision system are estimated. The methods of improvement the trust level are grounded.

Ключові слова: недержавні пенсійні фонди, рівень довіри до фінансових послуг.

Пенсійна реформа в Україні покликана продемонструвати переваги ринкових перетворень для громадян, зміст якої полягає в переході до трирівневої пенсійної системи:

солідарної;

обов'язкової накопичувальної;

недержавного пенсійного забезпечення.

Базовим документом для функціонування третього рівня став Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення", що набрав чинності з 1 січня 2004 р. Проте й донині Україна не продемонструвала значного прогресу в розвитку недержавних пенсійних фондів, оскільки досі існує проблема низького рівня довіри громадян до недержавного пенсійного забезпечення.

На думку експерта з пенсійних питань проекту USAID "Розвиток ринків капіталу" [1], основною причиною низького рівня пенсійного забезпечення є низький рівень заробітної плати, з якої формуються надходження до Пенсійного фонду України. Причина прихована не в новому пенсійному законодавстві, а скоріше в недосконалій політиці заробітної плати, оподаткуванні. Значна частина української економіки – тіньова, а звідси впливають недоплати в бюджет.

Метою дослідження стало виявлення основних чинників, що впливають на низький рівень довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення.

Нині можливості солідарної системи пенсійного страхування дещо обмежено. Демографічна ситуація в Україні погіршуватиметься, що призводить до збільшення кількості пенсіонерів та фінансового навантаження на Пенсійний фонд. Сутність другого рівня пенсійної системи полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до державної системи пенсійного страхування накопичуватиметься в єдиному Накопичувальному фонді й обліковуватиметься на накопичувальних пенсійних рахунках громадян. Ці кошти є власністю застрахованих осіб, а в разі їхньої смерті можуть бути успадковані. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни. Найголовніше завдання – зберегти активи та захистити їх від інфляції протягом десятиліть. Отримання прибутку на ці активи для учасників – другорядне завдання. Фінансова криза теж підтвердила, що жодні стимули для роботодавців (податкові пільги, можливості "відкатів" та ін.) не забезпечать прогнозовану довгострокову базу для розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення.

Більшість підприємств у зв'язку з важким фінансовим становищем призупинили пенсійні програми, скоротили частину людей, припинили перераховувати пенсійні внески. Поки що упевненість роботодавців щодо НПФ пов'язана з відсутністю достатньої практики їхнього функціонування та належних знань про взаємодію пенсійного фонду, компанії з управління активами, адміністратора та зберігача. Найбільшу вигоду від недержавного пенсійного забезпечення керівники вбачають у матеріальному стимулюванні працівників завдяки "пенсійному пакету".

При цьому фізичні особи стали більш активно укладати пенсійні контракти на свою користь. Звільнені з підприємств не лише не забирають свої накопичення, а й самі продовжують робити внески до НПФ. Напевно, це найкраще підтвердження того, що обрана модель НПЗ правильна і в Україні відбулася [2].

Важливою передумовою старту другого рівня пенсійної системи є й набуття позитивного досвіду з функціонування третього рівня, тобто недержавних пенсійних фондів (НПФ). За останніми даними, до Державного реєстру фінансових установ унесено інформацію про 75 недержавних пенсійних фондів (59 відкритих, 10 корпоративних, 6 професійних). Загальна чисельність учасників НПФ становить усього 138 398 осіб. Це дуже мало, адже зайнятого населення працездатного віку в Україні нараховується 19 млн. Пенсійні активи НПФ становлять близько 118 млн грн, або 0,04 % загальних



активів українських банків, які сягають 299,3 млрд грн. Проте необхідно усвідомлювати, що два роки – замало для об'єктивної оцінки роботи третього рівня. На Заході недержавні пенсії перетворилися на доволі масовий додатковий вид соціальних гарантій. У розвинених країнах кошти НПФ відіграють важливу роль на ринку капіталів і є чи не найпотужнішими інституційними інвесторами. В Україні нерозвиненість системи НПФ позбавляє вітчизняну економіку потужного фінансового ресурсу. Пенсійні гроші належать до довгострокового інвестування, їх не випадково ще називають "довгими грошима". Побоювання втратити відкладені гроші, традиційно обережне ставлення українського населення до банків, пов'язане з довготривалим вкладенням коштів – чи не найбільша проблема Української реальності. В Україні можуть бути непередбачуваними і "правила гри", й економічні умови.

Таким чином, можна виокремити такі основні причини низького рівня довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення:

відсутність у населення достатніх коштів для недержавних пенсій;

невисока частка заощаджень з доходів населення в Україні;

низький рівень поінформованості громадян щодо правових засад формування таких пенсійних фондів;

побоювання втратити довгострокові заощадження через економічну нестабільність у країні.

Тому з метою підвищення довіри населення до всієї системи недержавного пенсійного забезпечення необхідні:

проведення широкомасштабної роботи з роз'яснення населенню переваг заощаджень через недержавне пенсійне забезпечення;

посилення державного нагляду за діяльністю НПФ;

забезпечення прозорості діяльності НПФ;

розробка системи гарантування виплат через систему НПФ;

контроль за рекламною продукцією НПФ;

розробка єдиних стандартів надання послуг НПФ;

пруденційний нагляд за діяльністю НПФ;

удосконалення національної нормативно-правової бази з регулювання діяльності НПФ та її адаптація до законодавства Євросоюзу.

Література: 1. Андрусенко Н. Недержавне пенсійне забезпечення: чому воно мало приваблює населення / Н. Андрусенко // Праця і зарплата. – 2007. – № 19. – С. 6–7. 2. Єгорова І. Українська модель недержавного пенсійного забезпечення / І. Єгорова // Голос України. – 2009. – № 148. – С. 9. 3. Антоненко О. Випереджаючи пенсійну реформу / О. Антоненко // Вісник податкової служби України. – 2005. – № 17–18. – С. 119–123.

Сочинська-Сибірцева І. М.

УДК 368.914.03(477)

РОЛЬ КОМПАНІЙ З УБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТТЯ В СИСТЕМІ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто можливі шляхи здійснення недержавного пенсійного забезпечення. Обґрунтовано переваги компаній з убезпечення життя в системі недержавного пенсійного забезпечення.

Анотация. Рассмотрены возможные пути осуществления негосударственного пенсионного обеспечения. Обоснованы преимущества компаний по страхованию жизни в системе негосударственного пенсионного обеспечения.

Annotation. The ways of realization the nongovernment pension provision are analyzed. The strong sides of Life Insurance Company are grounded.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, компанії зі страхування життя, інвестиційний дохід.

У реформуванні системи соціального захисту населення сьогодні надзвичайно важливе місце посідає недержавне пенсійне страхування, яке, на думку автора, має перекласти тягар пенсійного забезпечення нині працюючих і наступних поколінь з держави на самих працюючих та їхніх роботодавців. З метою спонукання роботодавців перераховувати грошові кошти на користь своїх працівників держава надає їм податкові пільги – право відносити певний обсяг цих платежів до власних валових витрат.

© Сочинська-Сибірцева І. М., 2010



Автор статті переконаний, що саме податкові пільги з огляду на низьку платоспроможність населення можуть бути другим за впливом (після довіри громадян і підприємців до держави та надавачів фінансових послуг) фактором розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення й основною конкурентною перевагою фінансових посередників на ринку корпоративного клієнта (юридичних осіб-платників). Отже, для створення рівних умов усім надавачам послуг і їхнім клієнтам необхідно, щоб згаданий принцип мотивації суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення стосувався усіх послуг, що містять пенсійну складову, незалежно від виду надавача таких послуг.

У сьогоденних умовах, керівник підприємства може вибрати з трьох можливостей: створити власний корпоративний фонд, скористатися послугами відкритого пенсійного фонду або компанії з забезпечення (страхування) життя.

Перший шлях доступний небагатьом – лише великим і багатим компаніям. За підрахунками фахівців, тільки програмне забезпечення, необхідне для організації роботи недержавного пенсійного фонду, коштує близько 400 тис. дол., не враховуючи вартості обладнання для його функціонування. Поточні витрати на утримання всіх інститутів, потрібних для нормальної його діяльності, становитимуть понад 30 тис. дол. щомісячно [1]. Водночас, створення корпоративного недержавного пенсійного фонду для великої компанії швидко окупиться, якщо використовувати залучені кошти для фінансування власного підприємства. Щоправда, можливість подібного рефінансування істотно обмежена Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення", де зафіксовано, що на зазначені цілі компанія має право спрямовувати лише 5 – 10 % загальної вартості пенсійних активів [2]. Проте спеціалісти стверджують, що за допомогою доступних засобів цю норму досить просто довести до 40 – 60 %, а для компанії з серйозними можливостями використання складних фінансових механізмів – до 80 – 100 %.

Об'єктивно найбільш готовими до повноцінної діяльності в цій сфері є компанії з забезпечення життя. Стверджувати це можна на підставі таких факторів:

- володіння виключним правом на виплату довічних пенсій (ануїтетів);

- встановлення законом обов'язку виплатити кожному забезпеченому гарантованого інвестиційного доходу на суму, нагромаджену ним на особистому рахунку, тоді як до недержавних пенсійних фондів законодавець таких вимог не висуває;

- можливість відкладати на пенсію кошти в національній або іноземній валюті, тоді як недержавні пенсійні фонди акумулюють лише гривневі вклади;

- максимальна жорсткість нормативних вимог щодо забезпечення поточної платоспроможності та наявність механізмів з їх дотримання;

- органічне поєднання процесу нагромадження пенсійних коштів з забезпеченням законних майнових інтересів їх клієнтів, пов'язаних з життям, здоров'ям, працездатністю і додатковою пенсією забезпечених;

- наявність розвиненої інфраструктури;

- цілісність, гнучкість і технологічність управління проблемою.

Відповідно до Концептуальних засад участі страхових компаній у недержавному пенсійному забезпеченні, розроблених Лігою страхових організацій України, право таких компаній самостійно здійснювати недержавне пенсійне забезпечення за повним циклом страхування життя підтверджується традиціями і станом розвитку світового ринку страхування життя, а також нормами Цивільного кодексу України та Закону України "Про страхування", згідно з якими пенсійне забезпечення (додаткова пенсія фізичної особи) визначено відповідно як предмет і об'єкт страхових правовідносин.

Однією з переваг компаній з забезпечення життя, порівняно з недержавними пенсійними фондами та банками, є те, що тільки вони сьогодні мають можливість здійснювати довічну (більш звичну для нас і єдино правильну з точки зору суті пенсійного забезпечення) виплату пенсій. Адже ніхто не зацікавлений у тому, щоб протягом короткого строку витратити власні пенсійні заощадження, а потім решту життя існувати лише за рахунок державної пенсії. Недоліком недержавних пенсійних фондів у цьому випадку є те, що вони спроможні забезпечити лише строкову пенсію, виплата якої здійснюється протягом визначеної кількості років та припиняється після закінчення такого терміну.

Вагомим є й те, що страховики можуть гарантувати мінімальний розмір майбутньої пенсії. До того ж, купивши поліс забезпечення життя, приурочений до пенсійного віку, клієнт точно знатиме мінімальний розмір виплат та їх періодичність, а також те, на який розмір забезпечення вправі розраховувати сім'я в разі його смерті. Недержавні пенсійні фонди такої можливості позбавлені. До того ж вони навіть не мають інструментів для оцінки розміру майбутньої пенсії, яка безпосередньо залежить від прибутковості пенсійних ресурсів, вкладених компанією з управління активами.

Компанії з забезпечення життя несуть повну і одноосібну відповідальність за збереження коштів працівника, на відміну від недержавних пенсійних фондів, де зобов'язання в обсязі власного капіталу мають лише компанії з управління активами та адміністратори, які при цьому відповідають не перед фізичною особою – клієнтом, а перед Радою недержавного пенсійного фонду.

Таким чином, при розбудові ефективної збалансованої системи недержавного пенсійного забезпечення за участю компаній з забезпечення життя слід спиратися на вироблені світовою практикою загальні принципи пенсійного страхування.

Література: 1. Адамович В. В. Місце компанії зі страхування життя у здійсненні пенсійної реформи в Україні / В. В. Адамович // Економічний часопис-XXI. – 2004. – № 11–12. 2. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

ОБОВ'ЯЗКОВЕ СТРАХУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ

Анотация. Проанализовано основные функции обязательного страхования социальных рисков. Рассмотрены основные вопросы, решение которых позволит обеспечить финансовую стабильность системы страхования социальных рисков.

Аннотация. Проанализированы основные функции обязательного страхования социальных рисков. Рассмотрены основные вопросы, решение которых позволит обеспечить финансовую стабильность системы страхования социальных рисков.

Annotation. The basic functions of obligatory social risks insurance are analyzed. The methods for securing the financial stability of social risks insurance are grounded.

Ключові слова: фінансова стійкість, система соціального страхування, соціальні ризики.

Однією з найважливіших складових соціальної політики є обов'язкове страхування соціальних ризиків, механізм якого дозволяє ефективно акумулювати і використовувати фінансові ресурси на соціальний захист працюючих громадян. Під соціальним ризиком розуміють вірогідність настання матеріальної незабезпеченості працівників внаслідок втрати заробітку через втрату працездатності або відсутності попиту на працю, а для їх сімей – втрата джерел доходу внаслідок втрати годувальника [1].

Соціальні ризики носять об'єктивний масовий характер, тому і форми захисту від них повинні характеризуватися обов'язковістю для всіх працюючих, а фінансове навантаження повинні солідарно нести працівники і роботодавці. Останнє досягається участю працівників і роботодавців у формуванні фінансових ресурсів шляхом сплати страхових внесків. Соціальне страхування становить собою сукупність визначених суспільних відносин, які базуються на ідеї розподілу соціального ризику між застрахованими особами та взаємозалежності між внесками й обсягом соціальних послуг. Економічний зміст і суть соціального страхування полягає в тому, що центром його уваги є людина, її потреби, якість задоволення яких впливає на розвиток економічного процесу. Соціальне страхування можна розглядати як з економічної позиції, так і з соціальної. З економічної позиції соціальне страхування виступає як інститут соціального захисту. З соціальної позиції – як форма соціального захисту, яка дозволяє у випадку настання соціальних ризиків зберегти необхідні стандарти рівня і якості життя, а отже і соціальний статус самого працівника. З правової точки зору соціальне страхування – це система юридичних норм, які регулюють соціальний захист населення при настанні страхових випадків, передбачених законодавством.

Сутність будь-якого економічного явища знаходить свій прояв і реалізацію через функції. Основною функцією соціального страхування в системі управління соціальними ризиками є відтворювальна [2, с.156], яка полягає в забезпеченні трансформації частини заробітної плати у страхові резерви з метою подальшого цільового використання при настанні страхового випадку. Функція перерозподілу страхових резервів при настанні страхового випадку носить солідарний характер, оскільки забезпечує перерозподіл страхових коштів шляхом сплати страхових внесків суб'єктами страхування і надання матеріальної допомоги тим застрахованим особам, для яких настав страховий випадок.

До функцій соціального страхування відноситься акумуляція страхових резервів [3, с. 93]. Сутність її полягає в акумуляції необхідних коштів для матеріального забезпечення застрахованих при настанні страхових випадків. До функцій соціального страхування відноситься і соціальний захист застрахованих, який проявляється у збереженні досягнутого життєвого рівня застрахованих за допомогою механізму компенсації заробітної плати чи інших непередбачуваних витрат у зв'язку з лікуванням, реабілітацією [1, с. 158].

Отже, функції страхування в системі управління соціальними ризиками полягають у збереженні грошових коштів й інших матеріальних ресурсів, у здійсненні профілактичних, попереджувальних і контролюючих заходів, які дозволяють знизити ймовірність реалізації соціального ризику і, як наслідок, зменшити ймовірний масштаб збитку при настанні непередбачуваних подій.

Страхування соціального ризику повинно передбачати розподіл захисту протягом життєвого циклу. Оскільки соціальні ризики по-різному проявляються для різних верств населення, то і форми захисту від них також повинні бути різними.

З метою забезпечення соціального захисту різних верств населення, незалежно від рівня доходу, відповідно, і створюються форми соціального захисту, включаючи підтримку та допомогу держави тим, хто не робив з об'єктивних причин страхових внесків.



Для останнього формою соціального захисту є державне бюджетне фінансування. З цією метою надається державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсії, й інвалідам.

Населення з середнім і високим рівнем доходів підлягає державному обов'язковому пенсійному страхуванню або через самострахування і самофінансування. Джерелами покриття витрат страхових ризиків виступають виплати з пенсійного фонду та накопичувального фонду з державного або з недержавного пенсійного фонду.

Вагоме місце в соціальному захисті, що має також страхову основу, відіграють особисті заощадження населення. Вони слугують додатковим джерелом страхових виплат як відкладених на майбутнє сучасних доходів.

Наявність розгалуженої системи використання коштів ускладнює процес функціонування системи страхування соціальних ризиків. Таким чином, для забезпечення фінансової стійкості системи, яка забезпечує працюючим громадянам захист від соціальних ризиків, необхідно:

визначити коло застрахованих – отримувачів виплат у системі соціального страхування;

забезпечити зв'язок між величиною страхових виплат і здійснюваними страховими внесками на соціальне страхування;

знижити розмір страхових внесків на соціальне страхування;

визначити джерела фінансування виплат, які не є страховими, і передачу їх виплат іншим органам;

здійснити розмежування систем обов'язкового соціального страхування для працюючого і непрацюючого населення.

На сучасному етапі реформування системи соціального захисту населення, в тому числі удосконалення системи обов'язкового соціального страхування, відбувається недостатньо інтенсивно. У зв'язку з цим необхідно, перш за все, розробити узгоджені з усіма соціальними партнерами принципи реформування системи обов'язкового соціального страхування.

Література: 1. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (із змінами, внесеними згідно із Законом № 799-VI (799-17) від 25.12.2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 2. Ройк В. Д. Основы социального страхования / В. Д. Ройк. – М. : Анкил, 2005. – 256 с. 3. Павлюченко В. Г. Социальное страхование : учебное пособие / В. Г. Павлюченко. – М. : Издательство – торговая копорация "Дашков и К", 2007. – 412 с.

УДК 368.914:[005.32:005.95]

Тарасенко О. О.

НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Проаналізовано основні завдання пенсійного забезпечення, виконання яких повинно підвищити рівень довіри населення до недержавних пенсійних фондів. Розглянуто позитивні наслідки ефективного функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення для кадрового управління на підприємствах.

Аннотация. Проанализированы основные задачи пенсионного обеспечения, выполнение которых должно повысить уровень доверия населения к негосударственным пенсионным фондам. Рассмотрены положительные последствия эффективного функционирования системы негосударственного пенсионного обеспечения для кадрового управления на предприятиях.

Annotation. The basic tasks of pension provision for upgrading citizens' trust to NPF are analyzed. The positive effect of pension provision functioning to HR-management is grounded.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, управління кадрами.

На сьогоднішній день в Україні використовується випробуваний та такий, що добре зарекомендувавши себе в багатьох країнах, механізм соціального захисту працівників підприємства та інвестиційних ресурсів, а саме: недержавне пенсійне забезпечення (далі – НПЗ), яке реалізується за допомогою таких фінансових інститутів, як недержавні пенсійні фонди (далі – НПФ).

© Тарасенко О. О., 2010



Світова фінансово-економічна криза призвела до однакових негативних наслідків для всіх фінансових установ та, на думку деяких експертів, здійснює дестабілізаційний вплив на накопичувальні пенсійні системи в усіх країнах.

Але, на думку автора, існуючий стан справ у пенсійному секторі, який деякі називають руйнівним, може стати навіть корисним для самої системи. Під впливом кризи слабкі НПФ залишать ринок. Однак це неможливо назвати дестабілізацією, навпаки, чим менше буде слабких, не заслуговуючих на довіру НПФ, тим міцнішим та дієдатнішим буде третій рівень недержавного пенсійного забезпечення в майбутньому.

На сьогодні кількість пенсіонерів складає 73,06 % від усього працездатного населення України, а до 2030 року кількість пенсіонерів буде перевищувати кількість працездатних громадян. Україна займає 113 місце по тривалості життя. За показниками народжуваності Україна займає одне із останніх місць в Європі [1].

Ці дані свідчать про те, що ні сьогодні, ні в найближчому майбутньому Україна не здатна підвищити реальний розмір пенсійного забезпечення.

У країнах ЄС, США й Росії, недержавне пенсійне забезпечення, організоване роботодавцями й профспілками, є складовою частиною компенсаційного пакета співробітників, ефективним інструментом соціальної, кадрової, фінансової, інвестиційної й корпоративної політики, податково-го планування, запорукою успішного ведення бізнесу на довгостроковій основі [2].

Як показує досвід функціонування НПЗ, корпоративна пенсійна програма позитивно сприяє працівникам та роботодавцями у тому випадку, якщо вона ефективно виконує такі завдання-функції:

- 1) формування (фінансове наповнення) компенсаційного пакета працівників, що надається їм як нагорода за добросовісну працю;
- 2) інструмент управління персоналом, підвищення якості, мобільності та закріплення кадрів;
- 3) внутрішнє джерело довгострокових та порівняно недорогих інвестиційних ресурсів для реалізації програм розвитку компанії та модернізації виробництва;
- 4) інструмент корпоративного управління;
- 5) формування рейтингу (позитивного іміджу) компанії та її власників;
- 6) оптимізація витрат на реалізацію соціальних програм для персоналу, зокрема шляхом зменшення бази оподаткування для роботодавця, який перераховує кошти до НПФ;
- 7) стимулювання підвищення продуктивності праці персоналу, оскільки розмір пенсійних внесків, які роботодавець перераховує на користь свого працівника, залежить від фінансового стану підприємства;
- 8) зміцнення іміджу компанії та його керівництва в уяві своїх працівників та працівників інших підприємств як стабільного і надійного партнера, який демонструє здатність ефективно працювати в довгостроковій перспективі;
- 9) розвиток у працівників почуття соціального партнерства та особистої підтримки з боку керівництва підприємства.

У більшості відомих корпорацій та фінансових установ недержавні пенсії включаються в систему пільг та компенсацій, що надаються персоналу поряд із заробітною платою, медичним страхуванням, житловими програмами, відпочинком тощо. Такі "пенсії від підприємства" передбачені не тільки корпоративними традиціями чи колективними договорами, а й Міжнародними стандартами фінансової звітності IAS 19 "Винагорода працівникам" та IAS 26 "Облік та звітність по пенсійним планам" [3].

Окрім соціальної значимості, система НПЗ може використовуватись як ефективний інструмент кадрової політики.

Управління персоналом на основі правил призначення пенсій та їх розміру дозволяє залучити та утримати на службі досвідчених, висококваліфікованих спеціалістів з мінімальними витратами для роботодавця, уникнути конфліктних ситуацій, що виникають при звільненні чи переміщенні працівників по службі. Підвищення зарплати вирішує цю проблему частково і з набагато більшими витратами для підприємства. Майбутні пенсії, що формуються підприємствами та їх працівниками у вигляді пенсійних накопичень, є фактично формою відкладеної зарплати працівників, яка регулярно виплачується їм як винагорода при закінченні чи припиненні трудової діяльності.

Акумулюючи кошти підприємств та їх співробітників у НПФ, засновники й вкладники пенсійних систем за рахунок податкових пільг, що їм надаються, легітимно одержують недорогі й доступні (порівняно з банківськими й бюджетними) довгострокові внутрішні інвестиційні ресурси.

Таким чином, рано чи пізно виникає необхідність добровільно (у ряді випадків – обов'язково) брати участь у системі недержавного пенсійного забезпечення як роботодавця-платника НПФ, обраного працівниками, або засновника свого НПФ. Важливо знати, що засновники НПФ мають право бути засновниками фінансових установ, що обслуговують фонди (адміністратори фондів і компанії з управління активами) і одержувати дохід від їх діяльності.

Отже, побудова та запуск пенсійної системи може мати для підприємств та їх працівників певний інтерес, оскільки:

1. Реалізація корпоративної пенсійної програми НПФ буде сприяти ефективному вирішенню завдань кадрової й соціальної політики, залученню довгострокових внутрішніх інвестиційних ресурсів, підвищенню рейтингу організації, формуванню позитивного іміджу її керівництва, посиленню захисту корпоративних інтересів і власності.

2. Накопичений при цьому досвід у поєднанні із професіоналізмом партнерів дозволить із мінімальними витратами створити керовані пенсійні системи для юридичних і фізичних осіб (працівники підприємств та жителі регіону), що відрізняються високою надійністю й ефективністю роботи, що може розглядатися як новий ("пенсійний") напрямок розвитку бізнесу.

Література: 1. Веб-сайт Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/public_rus.html. 2. Нечай А. Актуальні питання фінансового права: правові основи публічних накопичувальних фондів : монографія / А. Нечай. – Чернівці : Рута, 2004. – 376 с. 3. Недержавне пенсійне забезпечення та фінансовий ринок: Світовий досвід і Україна : збірник нормативно-правових актів та інформаційно-аналітичних матеріалів / уклад. : 3. С. Варналій, В. В. Феценко, О. О. Резнікова / Міжнародна комісія з питань фінансової безпеки при РН50. – К., 2002. – 255 с. 4. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" № 1057-IV від 9 липня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

УДК 331.25

Фесенко І. А.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ПЕНСІЙНИМИ ФОНДАМИ

Анотація. Розглянуто існуючі методи управління корпоративними пенсійними фондами та показано їх вплив на суб'єктів системи корпоративного пенсійного забезпечення.

Аннотация. Рассмотрены существующие методы управления корпоративными пенсионными фондами и показано их влияние на субъекты системы корпоративного пенсионного обеспечения.

Annotation. The basic management methods of corporate pension funds are analyzed. Influence of methods to the subjects of pension provision is estimated.

Ключові слова: корпоративні пенсійні фонди, суб'єкти пенсійного забезпечення, методи управління.

Управління корпоративним пенсійним фондом реалізовується через застосування принципів управління, використання елементів моделей управління міжнародними недержавними пенсійними фондами, функцій управління, серед яких планування, організація, мотивація та контроль.

За М. Месконом, використання процесного підходу управління розглядається як процес, тому що робота з досягнення цілей за допомогою інших – це не якась одноразова дія, а серія безперервних взаємозв'язаних дій. Ці дії, кожна з яких сама по собі є процесом, дуже важливі для успіху організації. Їх називають управлінськими функціями. Кожна управлінська функція теж є процесом, тому що також складається з серії взаємозв'язаних дій. Процес управління є загальною сумою всіх функцій [1].

Отже, використання процесного підходу з описанням кожної функції управління відображають безперервний процес взаємопов'язаних дій управління корпоративним пенсійним фондом на підприємстві.

Поряд із функціями управління корпоративним пенсійним фондом потребує дослідження питання методів управління корпоративним пенсійним фондом, що на сьогодні не знайшло свого висвітлення у працях вчених з управління пенсійними фондами [2, 3] та вимагає детальної уваги.

Метою статті є вивчення існуючих методів управління та розробка системи методів управління корпоративними пенсійними фондами.

Методи управління корпоративними пенсійними фондами повинні ґрунтуватися на загальних методах управління, що включають адміністративні, економічні та соціально-психологічні групи методів [4].

Використання групи адміністративних методів управління до управління корпоративними пенсійними фондами пояснюється наявністю регламентованих процедур, що здійснюють прямий характер впливу на діяльність фонду.

Автором до адміністративних методів управління корпоративним пенсійним фондом віднесено укладання пенсійних контрактів між учасниками та адміністратором фонду, внесення змін у колективний договір при створенні корпоративного пенсійного фонду, розробка на підприємстві, де



створено КПФ, положення про діяльність КПФ, затвердження інвестиційної декларації, встановлення обмежень на мінімальну величину пенсійних внесків, затвердження методики розрахунку пенсійних виплат та пенсійних схем, розробка посадових інструкцій членів ради фонду та суб'єктів органів управління фонду.

Економічні методи управління корпоративним пенсійним фондом полягають у регулюванні здійснення операцій з пенсійними активами, діяльності суб'єктів, що організують роботу фонду, управління пенсійними внесками та виплатами.

Економічними методами управління корпоративним пенсійним фондом пропонується вважати здійснення адміністративних витрат при переході учасника до іншого пенсійного фонду, використання роботодавцем податкових пільг щодо пенсійних внесків, використання тарифів на оплату послуг адміністратора, банку та компанії з управління активами (КУА), стимулювання КУА при вдалому розміщенні пенсійних активів, застосування штрафних санкцій до суб'єктів органів управління фонду при здійсненні протизаконних дій з пенсійними активами, використання прогресивної шкали відрахувань пенсійних внесків залежно від продуктивності роботи підприємства, створення фонду гарантування пенсійних виплат на підприємстві.

Група соціально-психологічних методів управління корпоративним пенсійним фондом покликана створювати сприятливі умови для вступу учасників до КПФ, зменшення недовіри до подібних структур, забезпечення впевненості учасників у збереженні пенсійних коштів до періоду настання пенсійних виплат.

Серед соціально-психологічних методів управління КПФ автор виокремлює проведення роз'яснювальної роботи на підприємстві щодо створення КПФ, проведення зборів засновників фонду при наявності представників трудового колективу, дослідження ступеня задоволеності соціально-трудою сферою серед учасників фонду, застосування прозорих правил розрахунку пенсії.

Таким чином, методи управління корпоративним пенсійним фондом повинні забезпечувати вплив на суб'єктів системи корпоративного пенсійного забезпечення (працівники-учасники, роботодавці, суб'єкти органів управління фонду) через застосування адміністративних, економічних та соціально-психологічних механізмів, що дозволить регулювати їх дії у процесі функціонування корпоративного пенсійного фонду.

Наук. керівн. Назарова Г. В.

Література: 1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1998. – 800 с. 2. Hakanoglu E. Corporate pension plan management within the capital structure. Capital markets strategies. Issuer Perspectives // E. Hakanoglu, E. Shung, N. Miljkovic. – Beverly Bell, 2003. – 15 p. 3. Бобирь О. І. Фінансовий механізм системи пенсійного забезпечення: [монографія] / О. І. Бобирь, С. О. Смирнов. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2008. – 249 с. 4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : [учебник] / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 304 с.

Довідка про авторів

- Сазонець І. Л.** – докт. екон. наук, професор Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара
- Джур О. Є.** – канд. техн. наук, доцент Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара
- Гриненко А. М.** – канд. екон. наук, професор Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
- Омельченко О. І.** – аспірант Харківського науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку Національної академії наук України
- Войнова Т. Ю.** – студент ХНЕУ
- Кравченко В. А.** – канд. екон. наук, доцент Київського національного університету імені Тараса Шевченка
- Новікова І. Е.** – канд. екон. наук, науковий співробітник Київського національного університету імені Тараса Шевченка
- Жадан О. В.** – канд. екон. наук, доцент Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
- Вербіцька Т. В.** – асистент Кіровоградського національного технічного університету
- Гончарова В. О.** – канд. екон. наук, доцент Харківського національного університету внутрішніх справ
- Петрова І. А.** – канд. техн. наук, доцент Харківського національного університету внутрішніх справ
- Назаров Н. К.** – студент ХНЕУ
- Бутенко Н. Ю.** – канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
- Міненко В. Л.** – канд. наук з держ. управл., доцент Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
- Калина А. В.** – канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
- Смаглюк А. А.** – студент Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
- Колосар С. С.** – студент Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
- Радущко Ю. П.** – викладач Харківського інституту управління
- Збрицька Т. П.** – канд. екон. наук, доцент Одеського державного економічного університету
- Гурський О. В.** – студент Одеського державного економічного університету
- Плотнікова М. С.** – студент Одеського державного економічного університету
- Хоменко А. І.** – аспірант Національного університету "Львівська Політехніка"



Гончарова С. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Осадча Ю. В. – студент ХНЕУ
Черпак А. Є. – канд. екон. наук, доцент Київського національного університету імені Вадима Гетьмана
Чистякова А. В. – аспірант ХНЕУ
Маркова Н. С. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Мігунова Ю. О. – студент ХНЕУ
Савчук О. О. – студент ХНЕУ
Нода М. С. – студент ХНЕУ
Харитонов А. В. – студент ХНЕУ
Трікіна В. В. – студент ХНЕУ
Турчина В. М. – асистент Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Мацак В. О. – студент ХНЕУ
Водницька Н. В. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Пдзула А. О. – аспірант ХНЕУ
Танцюра О. А. – студент ХНЕУ
Власенко Т. А. – аспірант ХНЕУ
Славгородська О. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Ступіна В. О. – викладач ХНЕУ
Діденко Н. В. – аспірант Харківського науково-дослідного центру індустриальних проблем розвитку Національної академії наук України
Ведмеденко Г. М. – студент ХНЕУ
Іванова О. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Лаптев В. І. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Іванісов О. В. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Доровської О. Ф. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Іпполітова І. Я. – канд. екон. наук, ст. викладач ХНЕУ
Зайцева І. С. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
Давиденко Д. О. – студент ХНЕУ
Гринько В. Г. – студент ХНЕУ
Степанова Е. Р. – студент ХНЕУ
Васильєва Т. А. – студент ХНЕУ
Порожняк О. О. – аспірант ХНЕУ
Душка О. В. – студент ХНЕУ
Істоміна О. А. – студент ХНЕУ
Калініна Т. О. – ст. викладач ХНЕУ
Караченцева К. О. – здобувач Харківського науково-дослідного центру індустриальних проблем розвитку Національної академії наук України
Котлик А. В. – канд. екон. наук, викладач ХНЕУ
Лебедінська О. С. – викладач ХНЕУ
Криворучко А. С. – аспірант ХНЕУ
Корсаков Д. О. – аспірант ХНЕУ
Зубчинська Н. М. – викладач ХНЕУ
Гапоненко О. Є. – викладач ХНЕУ
Єрмоленко О. А. – ст. викладач ХНЕУ
Єрмоленко О. О. – викладач ХНЕУ
Ачкасова С. А. – аспірант ХНЕУ
Белосвет О. В. – студент ХНЕУ

Власюк В. Є. – докт. екон. наук, професор Придніпровської державної академії будівництва та архітектури

Гончаров А. Б. – канд. екон. наук, професор Харківського інституту управління

Дороніна О. А. – канд. екон. наук, доцент Донецького національного університету

Сичова К. В. – аспірант Донецького національного університету

Колінько А. О. – студент ХНЕУ

Коніщев С. О. – керівник портфелем інвестиційного фонду ТОВ “Фондова компанія “Інвеста”

Мурзаєва Л. Р. – студент ХНЕУ

Півень А. О. – асистент Кіровоградського національного технічного університету

Прокопович С. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Рудак С. М. – аспірант ХНЕУ

Сав’як Н. В. – студент Національного університету “Кієво-Могилянська академія”

Сибірцев В. В. – канд. екон. наук, доцент Кіровоградського національного технічного університету

Смоляк В. А. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Сергієнко О. М. – студент ХНЕУ

Сочинська-Сибірцева І. М. – канд. екон. наук, доцент Кіровоградського національного технічного університету

Стожок Л. Г. – канд. екон. наук, доцент Відкритого міжнародного університету розвитку людини “Україна”

Тарасенко О. О. – аспірант ХНЕУ

Фесенко І. А. – викладач ХНЕУ