

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Університет митної справи та фінансів**

**О. О. ГЕТЬМАН**

**ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ  
РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

**МОНОГРАФІЯ**

**Дніпропетровськ**  
**2016**

УДК 331.5 + 316.4(477)

ББК 65.240

Г 44

**Гетьман О. О.**

**Г 44** Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія /  
О. О. Гетьман. – Дніпропетровськ, УМСФ, 2016. – 328 с.

**ISBN 978-966-328-111-7**

У монографії представлено авторське бачення інноваційного механізму регулювання ринку праці в Україні в цілому та на регіональному рівні зокрема. Досліджено фактори, що впливають на формування національного ринку праці інноваційного типу в умовах інтеграції в міжнародний економічний простір. Встановлено взаємозв'язок між рівнем освіченості населення та рівнем його безпеки на ринку праці. Запропоновано інноваційні механізми побудови соціально орієнтованого HR-бренду регіону; розроблено концепцію розвитку територіального маркетингу, що сприятиме залученню населення регіону до інноваційних форм зайнятості, підвищенню рівня протекціонізму соціально незахищених категорій громадян, розвитку інноваційних форм бізнесу тощо.

Для науковців, фахівців з питань забезпечення соціальної безпеки, викладачів ВНЗ, студентів економічних спеціальностей.

#### Р е ц е н з е н т и

*Т. М. Боголіб* – доктор економічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, академік Академії економічних наук України, академік Академії вищої освіти України, декан фінансово-гуманітарного факультету ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

*О. В. Стефанишин* – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки України Львівського національного університету імені Івана Франка

*Ю. С. Петруня* – доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності Університету митної справи та фінансів

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Університету митної справи та фінансів  
Протокол №14 від 22.02.2016 р.*

**ISBN 978-966-328-111-7**

© Гетьман О. О., 2016

© УМСФ, 2016

## ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 НАУКОВА ДЕТЕРМІНАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РЕГУЛЮЮЧОЇ СКЛАДОВОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ	9
1.1 Генезис концепції «соціальної безпеки» ринку праці у зарубіжній і вітчизняній практиці	9
1.2 Аналіз «соціальних стандартів» ринку праці у сучасному законодавстві	32
1.3 Детермінанти інституційного забезпечення безпеки ринку праці в сучасних умовах	38
РОЗДІЛ 2 РЕГУЛЮЮЧІ РИНКОВІ МЕХАНІЗМИ: МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ	48
2.1 Моделі ринкової рівноваги: інтегрованість ринків	48
2.2 Моделювання ситуацій зміни рівноваги в системі забезпечення безпеки зайнятості	66
2.3 Дослідження парадигми становлення регіоналізму	73
РОЗДІЛ 3 МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮЮЧИХ МЕХАНІЗМІВ РИНКУ ПРАЦІ	82
3.1 Механізми забезпечення безпеки зайнятості на вітчизняному ринку праці	82
3.2 Сучасні тенденції в оцінці безпеки ринку праці	91
3.3 Імплементация проектного підходу у визначенні демобезпеки на ринку праці	96
РОЗДІЛ 4 СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ ІМПЕРАТИВИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	133
4.1 Територіальний маркетинг як регулюючий механізм ринку праці	133
4.2 HR-брендування як сучасна інноваційна технологія в забезпеченні збалансованого функціонування ринку праці	142
4.3 Механізм формування регіональних HR-брендів	152

РОЗДІЛ 5	ПРИКЛАДНІ ФУНКЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН В СИСТЕМІ «ПРАЦІВНИК–РОБОТОДАВЕЦЬ»	163
5.1	Соціальні очікування: результати соціологічного опитування	163
5.2	Вплив якості робочої сили на балансову складову ринку праці	181
5.3	Інноваційні підходи до стимулювання трудових ресурсів	189
5.4	Механізм управління продуктивністю трудових ресурсів на ринку праці на основі формування їх лояльності	203
5.5	Імплементация нових технологій удосконалення складових елементів системи управління трудовими ресурсами вітчизняних компаній як запорука стабілізації ринку праці	215
РОЗДІЛ 6	МЕХАНІЗМ БЕЗПЕКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	240
6.1	Діагностика безпеки зайнятості молоді за галузевою та гендерною ознаками в Україні та країнах ЄС	240
6.2	Аналіз зайнятості молоді на ринку праці та рівня освітніх послуг в Україні	254
6.3	Прогнозування перспектив зайнятості молодих спеціалістів до 2020 року	259
6.4	Механізми подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці в Україні	266
6.5	Проектування стартап-заходів як напрям розвитку молодіжного ринку праці	277
	ВИСНОВКИ	289
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	293
	ДОДАТКИ	316

## ВСТУП

Домінуючими процесами сучасного світогосподарського розвитку є інтеграція та глобалізація продуктивних сил економічних систем на національному та світовому рівнях. В організаційно-структурному вимірі це втілюється у формуванні різномасштабних регіональних соціально-економічних систем, розвиток яких здійснюється з опорою на власний продуктивний потенціал та товарний обмін в системі міжрегіонального поділу праці. Посилення ролі інтеграції та глобалізації зумовлене необхідністю подолання невідповідності між зростаючими потребами суспільства, з одного боку, та виробничою можливістю їх задоволення – з іншого, що вимагає інтенсифікації зусиль усіх регіонів світу як компонентів цілісної системи. Це потребує максимально повного використання існуючих переваг кожного із регіонів та посилює актуальність розкриття сутності регіоналізму і дії рушійних чинників регіонального зростання та регіонального розвитку.

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин особливої актуальності набуває питання забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці у контексті забезпечення економічної безпеки держави. Це зумовлено особливостями функціонування економічних систем, що має своє вираження, з одного боку, у динамічному розвитку глобалізаційних процесів, зростанні рівня взаємозалежності та відкритості національних економік; а з іншого – необхідністю самоствердження на міжнародній арені та відстоювання національних інтересів. Серед основних проблем, викликаних сьогоденними процесами, є необхідність забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням вимог сучасного ринку праці, можливість управляти міграційними потоками тощо.

На рівень безпеки ринку праці впливають такі чинники, як: ефективна зайнятість, тіньова зайнятість, міграційні процеси, відповідність освітянської сфери вимогам ринку праці, молодіжне безробіття, можливість створення нових робочих місць, можливість впровадження інновацій тощо. Вирішення проблеми

вбачається в розробці ефективної моделі, що сприятиме забезпеченню безпеки ринку праці з урахуванням зарубіжного досвіду та його подальшої імплементації.

Метою нашої роботи є розробка інноваційного механізму регулювання ринку праці в Україні на основі забезпечення його безпеки. Для досягнення мети під час наукового дослідження, яке передувало написанню монографії, були вирішені наступні завдання:

- визначено детермінанти інституційного забезпечення соціальної безпеки в сучасних умовах;
- визначення реалій та перспектив побудови механізму безпеки ринку праці;
- аналіз стану ринку праці (в тому числі молодіжного) за основними показниками його розвитку;
- визначення перспектив інноваційних форм зайнятості населення;
- аналіз впливу тіньової зайнятості на стабільність ринку праці;
- визначення ролі освітньої складової у забезпеченні безпеки ринку праці;
- імплементація інноваційних технологій (HR-брендингу, територіального маркетингу) удосконалення механізму регулювання ринку праці;
- обґрунтування успішного досвіду регулювання соціально-трудова відносин в системі «роботодавець – найманий працівник» на мікрорівні.

Інформаційною основою дослідження є наукові роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, статистичні дані Державної служби статистики України, Євростату та окремих суб'єктів господарської діяльності. В процесі наукового дослідження було використано наступні методи: порівняння (при дослідженні сучасних моделей соціальної безпеки), емпірико-теоретичні методи: аналіз і синтез (при дослідженні зарубіжного та вітчизняного досвіду функціонування ринку праці); економіко-математичного прогнозування (при проведенні кількісної та якісної оцінки факторів, що впливають на зайнятість населення, та для

обґрунтування прогнозів розвитку вітчизняного ринку праці); історичний підхід (при вивченні генезису та детермінації розвитку ринку праці, а також при вивченні вітчизняного і закордонного досвіду у вирішенні поставлених у дослідженні завдань); логічний підхід (при обґрунтуванні власних пропозицій).

Сучасна ситуація в Україні в частині економічної безпеки ринку праці вказує на те, що економічно активне населення в країні захищене лише інституціонально та нормативно. Будь які значні кризові ситуації суттєво впливають на зайнятість населення та на систематичність оплати праці. Чисельність населення постійно скорочується, враховуючи відтік робочої сили у інші країни, безробіття зростає. Також зростає інфляція та борги із заробітної плати, і це на фоні збільшення доходів громадян. Лише останнього року відчутне деяке покращення в економічному стані країни, а саме: зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці, збільшення номінальних заробітних плат, збільшення індексу реальної заробітної плати.

В нашому дослідженні поставлено акцент на тому, що покращенню ситуації у сфері зайнятості та забезпечення ефективного функціонування ринку праці сприятиме комплекс заходів, серед яких: формування механізму ефективної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом залучення роботодавців до визначення навчальними закладами напрямів підготовки фахівців; забезпечення економічних передумов для створення нових робочих місць (поширення інноваційних форм зайнятості, інформування населення щодо умов та особливостей заснування стартапів); застосування механізму оплачуваних громадських робіт з метою залучення безробітного населення; формування системи постійного моніторингу показників ринку праці з метою аналізу стану ринку праці та вчасного реагування на зміни відповідних індикаторів, проведення ефективної державної політики у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин; удосконалення нормативно-правової бази соціально-трудових відносин та приведення її у відповідність як до вимог Європейського співтовариства, так і до реалій сьогодення.

Розглядаючи економічні відносини на ринку праці з точки зору забезпечення соціальної безпеки автор звертає увагу на необхідності створення умов для підвищення соціально-економічної активності населення; застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці; забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини на основі здійснення зваженої активної політики доходів; упровадження гнучкої, динамічної системи оплати праці; розширення заходів активної політики на ринку праці, зокрема створення робочих місць у секторі громадських робіт.

З урахуванням проблемних тенденцій розвитку вітчизняного ринку праці доцільним є визначення комплексу інноваційних заходів щодо покращення ситуації (технології формування механізму територіального маркетингу, HR-брендинг), які не лише сприятимуть підвищенню рівня зайнятості та якості соціально-трудових відносин, а позитивно впливатимуть на соціальну безпеку держави в цілому.

Основним напрямом подальших досліджень механізму регулювання ринку праці з метою забезпечення його безпеки зайнятості має бути визначення його організаційно-економічного і правового забезпечення в умовах євроінтеграції України, що надасть можливість привести відповідно до світової практики ефективне використання нестандартних форм зайнятості та вдосконалити інфраструктуру ринку праці в Україні.



# РОЗДІЛ 1

## НАУКОВА ДЕТЕРМІНАЦІЯ «СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ» БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Генезис концепції «соціальної безпеки» ринку праці у зарубіжній і вітчизняній практиці

Питання забезпечення соціальної безпеки не є новими для вітчизняної економічної теорії і практики. Двадцятип'ятирічна практика суверенності України засвідчує, що з початку утворення державності і до сьогодні соціальні питання викликали і викликають неабиякий інтерес – вони є об'єктом пильної уваги науковців, політиків, економістів. Проте обґрунтованого визначення механізму соціальної безпеки досі не сформовано ані на законодавчому, ані на науковому рівні. Тому наше наукове дослідження розкриває генезис концепції соціальної безпеки для виявлення основних складових її механізму в забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку держави.

Комплексні дослідження проблем соціальної безпеки (як складової національної безпеки) умовно можна поділити на три етапи: *етап становлення державності* (1990-1994 рр.), до періоду якого належать праці «класиків соціальної науки» Д.П. Богині, А.С. Гальчинського, Б.М. Данилишина, С.І. Дорогунцова, В.М. Гейця, Е.М. Лібанової, В.П. Семиноженка, інших. Фундаментальні дослідження вказаних вчених дозволили встановити, що найістотнішими в той період були внутрішні загрози, небезпечні як за змістом, так і за тривалістю. У дослідженнях науковців визначалося, що найбільша загроза є криміналізація суспільства і тінізація економіки; *етап активної соціалізації* (1995-2009 рр.), до періоду якого належать праці А.В. Баранова, Я.Б. Базилюка, Я.В. Белінської, Я.А. Жаліла, С.В. Давиденка, В.А. Комарова, інших. В наукових дослідженнях вказаних науковців здійснені спроби знаходження інноваційних шляхів розбудови соціально-орієнтованої економіки, при цьому акцент ставиться на необхідності активної реалізації інновацій у всіх сферах господарювання і життєдіяльності; *глобалізація*

*соціальних проблем* (2010-2013 рр.), до періоду якого належать наукові праці О.І. Зінченка, О.І. Ляш, Н.В. Коленди, О.І. Линдюк, С.В. Онишко, Т.В. Поснової, О.О. Сиченко, В.Т. Скуратівського, Г.Г. Старостенка, А.М. Хімченка, інших. В наукових дослідженнях вказаних авторів дискутуються проблеми забезпечення соціальної безпеки на всіх рівнях (від окремих індивідуумів до суспільства), наведені принципи побудови механізму/системи забезпечення соціальної безпеки; *сучасний етап соціально-економічної і політичної кризи* (2014-по цей час), який містить різновекторні дослідження (нормативно-правового, політичного, соціологічного, економічного, історичного, військового, філософського, іншого характеру), які здебільшого характеризуються констатацією фактів, а не пошуком конкретних напрямів виходу із кризи.

Метою дослідження цього параграфу є розкриття особливостей генезису концепції «соціальна безпека» у зарубіжній і вітчизняній практиці для подальшої побудови дієвого механізму забезпечення сталого соціально-економічного розвитку в Україні.

У процесі нашого дослідження було використано такі методи: *діалектичний* для розкриття теоретико-методологічних основ категорії «соціальна безпека», *історичний* – для опису етапів становлення механізмів забезпечення соціальної безпеки в європейській і американській моделях; *системно-структурний* – для визначення наукового інтересу до вирішення проблем соціальної безпеки на державному рівні; *статистичний та економічного аналізу* – для опрацювання статистичних даних з метою визначення наукового інтересу вітчизняних вчених до розробки фундаментальних основ забезпечення соціальної безпеки; *графічний* – для наочної ілюстрації результатів дослідження.

Вплив глобалізаційних процесів на всі сфери господарювання і життєдіяльності призвів до необхідності перегляду соціальних відносин в суспільстві, а світова криза змусила наукову і політичну еліту глибоко замислитися над необхідністю активних соціальних реформ з метою запобігання

переходу соціальної кризи до стадії соціальної катастрофи. Аналіз сучасних підходів до змісту поняття «соціальна безпека» та «механізм/система соціальної безпеки» у вітчизняних наукових дослідженнях наведений в табл. 1.1.

Наведені визначення демонструють, що О.І. Зінченко і А.М. Хімченко пов'язують соціальну безпеку з ефективною соціальною політикою держави, направленою на підвищення якості життя населення [1]. О.І. Ляш ставить наголос на пріоритеті забезпечення внутрішньої соціальної безпеки (рівень регіонів) як бази для формування дієвої соціальної політики держави, яка має захистити громадян від зовнішніх загроз [2]. Н.В. Коленда, виходячи із сутності соціальної безпеки як стану надійної захищеності життєво важливих інтересів населення від можливих загроз, виділяє такі її основні компоненти, як: безпека працевлаштування; фінансова безпека; безпека харчування; безпека проживання; безпека здоров'я; безпека освіти; безпека культури та відпочинку; соціальне забезпечення у разі непередбачених обставин (втрата працездатності, роботи, матеріальна незахищеність); громадська безпека [3]. Продовжуючи своє дослідження, автор формулює принципи побудови механізму забезпечення соціальної безпеки та необхідності тріумвірату його якісної ресурсної забезпеченості – фінансової, інформаційної та кадрової [4]. О.О. Сиченко вказує на те, що інструментом забезпечення соціальної безпеки суспільства є соціальна політика; об'єктом соціальної політики є соціальна сфера і соціальні відносини, що розвиваються на основі взаємодії особистісного і групового соціального статусу, міжособистісних і групових зв'язків, обумовлених змістом і диференційованим характером трудової діяльності, майнового стану, матеріального добробуту, спрямованістю політичних орієнтації тощо; суб'єктами соціальної політики є держава, місцеві органи влади і самоврядування, суспільно-політичні організації, трудові колективи тощо. У центрі соціальної політики – соціальні потреби й інтереси людей, задоволення яких є обов'язковою передумовою сталого розвитку суспільства. Мірилом соціальної безпеки є індивід, можливість його достойного існування, вільного

розвитку і забезпечення його потреб, а соціальна політика є засобом досягнення намічених цілей: затвердження образу, якості й гідного рівня життя; досягнення соціальної рівноваги в суспільстві; гармонізація суспільних відносин як спосіб зміцнення політичної стабільності держави і забезпечення національної безпеки [5]. В. Скуратівський і О. Линдюк наголошують на необхідності розробки і вдосконалення правових основ забезпечення ефективного функціонування механізму забезпечення соціальної безпеки [6]. Що ж стосується фундаментального визначення поняття «соціальна безпека», на наш погляд, це найліпше підсумовано в роботі Г.Г. Старостенка, С.В. Онишко і Т.В. Поснової, оскільки відображає необхідні передумови для забезпечення відповідних соціальних умов і соціальних благ для сталого розвитку суспільства і мінімізації можливих загроз [7].

**Таблиця 1.1**

**Зміст поняття «соціальна безпека» та «механізм/система соціальної безпеки» у вітчизняних наукових дослідженнях етапу глобалізації соціальних проблем**

<i>Автор</i>	<i>Визначення</i>
Зінченко О.І., Хімченко А.М. [1, с. 127]	соціальна безпека населення – стійкість до загроз, захищеність соціальних інтересів, ефективна соціальна політика, якість життя
Ляш О.І. [2, с. 31]	система соціальної безпеки має дві сторони: зовнішню (визначає дію економічних, політичних і духовних небезпек на систему), і внутрішню (характеризує властивості опору системи по відношенню до дій середовища). Внутрішня безпека (соціальна безпека регіонів) – це характеристика цілісності системи, що описує її здатність підтримувати своє нормальне функціонування в умовах зовнішніх і внутрішніх дій. Зовнішня безпека – це здатність системи взаємодіяти із зовнішнім середовищем без порушення найважливіших параметрів, що характеризують безпечний стан
Коленда Н.В. [3]  Коленда Н.В. [4, с. 142]	соціальна безпека населення – стан надійної захищеності життєво важливих інтересів населення від можливих загроз його матеріальному достатку, соціальному добробуту, здоров'ю та життєдіяльності, за якого забезпечується збереження та розвиток людського потенціалу, розширене чи просте відтворення населення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди і цілісності; механізм забезпечення соціальної безпеки – цілісна система, функціонування якої направлена на перешкоджання виникненню, послаблення або подолання загроз соціальній безпеці та підвищення її рівня шляхом впливу органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських організацій і самих громадян на соціальні процеси в суспільстві, що пов'язано з використанням ряду методів, заходів, інструментів і важелів з урахуванням загальноприйнятих принципів і критеріїв

Сиченко О.О. [5, с. 127]	соціальна безпека ґрунтується на таких основних складових, як: соціальна безпека індивідів, суспільства і держави. Соціальна безпека індивідів включає якість і рівень життя; соціальна безпека суспільства – соціальне середовище, гендерну політику, соціальний захист (соціальне забезпечення, соціальне страхування, соціальну допомогу), соціальну рівність (рівність доступу до суспільних благ), патріотизм; соціальна безпека держави – ринок праці (зайнятість, безробіття, можливість перекваліфікації тощо), епідеміологічну безпеку, екологічну безпеку, демографічну ситуацію (рівень народжуваності, смертності, їх баланс), соціальне партнерство (соціально відповідальний бізнес, корпоративне громадянство тощо)
Скуратівський В., Линдюк О. [6, с. 196]	соціальна безпека – стан життєдіяльності людини і суспільства, що характеризується сформованою, сталою соціальною системою забезпечення соціальних умов діяльності особистості, її соціальної захищеності, стійкості до впливу чинників, які підвищують соціальний ризик. Забезпечення соціальної безпеки в будь-якій країні здійснюється засобами державної, насамперед, соціальної політики. Поняття «соціальна безпека» є комплексним, містить економічні, політичні, соціальні та духовні аспекти, відображає все те, що впливає на середовище існування людини, на якість її життя, робить суспільство стійким, здатним до розвитку
Старостенко Г.Г., Онишко С.В., Поснова Т.В. [7, с. 402]	соціальна безпека – стан суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, за якого забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ – матеріальних, екологічних, санітарно-епідеміологічних, психологічних тощо, що визначають якість життя людини і суспільства в цілому та гарантують мінімальний ризик для їх життя, фізичного та психологічного здоров'я

*Джерело: складено автором за науковими дослідженнями [1-7]*

Для більш детального розуміння зарубіжних систем забезпечення соціальної безпеки з метою вивчення зарубіжного досвіду і можливостей його застосування в Україні, розглянемо європейську і американську моделі соціальної безпеки.

Європейський кодекс соціального забезпечення, Протокол і Європейський кодекс соціального забезпечення (в новій редакції) є основними нормативними документами Ради Європи в галузі соціального забезпечення. Хоча Кодекс і Протокол були затверджені в 1964 р., вони є цінним інструментом у визначенні загальних європейських соціальних стандартів, які можуть бути використані в процесі реформ, що сьогодні відбуваються у багатьох європейських країнах (особливо в країнах Центральної і Східної Європи). Основна ідея цих правових інструментів полягає в створенні єдиної для всіх країн Європи моделі соціального забезпечення на основі соціальної справедливості. За цією

моделлю, соціально незахищеним верствам (хто не може заробити на життя через хворобу, старість, безробіття, трудове каліцтво, професійні захворювання, вагітність та пологи, інвалідність чи смерть годувальника) держава має гарантувати гідний рівень життя і підтримку суспільства. Європейський кодекс соціального забезпечення (в новій редакції) враховує соціальний досвід ХХ століття, зберігаючи основні поняття, викладені в початковій редакції Кодексу та Протоколі. Право на соціальне забезпечення закріплене в одному з основних документів з прав людини Ради Європи – Європейській соціальній хартії. Держави, які її ратифікували (ст.12, п.2), зобов'язані підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні. Таким чином, просування Європейського кодексу соціального забезпечення є основним завданням Ради Європи з метою створення спільних цінностей щодо соціальної орієнтованості її країн-членів [8, с. 13-21].

Слід зазначити, що стандарти Ради Європи щодо соціального забезпечення пов'язані з конвенціями Міжнародної організації праці (МОП). Конвенція №102 з 1952 р. є основою розробки Європейського кодексу соціального забезпечення. Контроль за виконанням стандартів соціального забезпечення Ради Європи ґрунтується на інституціональному співробітництві між Радою Європи та МОП.

Започаткування створення Європейського кодексу соціального забезпечення простежується від першої сесії Консультативної асамблеї Ради Європи, яка проходила в період з 10 серпня по 8 вересня 1949 р. В центрі обговорення в ході цієї зустрічі були напрями поліпшення рівня життя населення після другої світової війни. Соціальне забезпечення було виділено як один із засобів, за допомогою якого можна забезпечити адекватний рівень життя в Європі. 24 серпня 1950 р. Парламентська асамблея Ради Європи прийняла рекомендацію №28, де містився заклик до розробки Європейського кодексу соціального забезпечення. Ця рекомендація була схвалена Комітетом міністрів на шостому засіданні (5 листопада 1950 р.) і завдання щодо розробки проекту Кодексу були поставлені перед

Комітетом експертів з питань соціального забезпечення. Два роки потому МОП прийняла Конвенцію №102, яка є консолідацію конвенцій МОП із соціального страхування в одному правовому документі. Вона була рекомендована Комітетом міністрів Ради Європи в якості моделі для Кодексу, проте передбачала опрацювання вищих стандартів соціального забезпечення. У 1952 р. Комітет міністрів Ради Європи попросив фундаторів Кодексу розробити Протокол, відповідно до якого була відкрита можливість приєднання до асоціації країн, які зможуть представляти європейський рівень соціального забезпечення. Таким чином, Протокол став Додатком до остаточного проекту Кодексу, який був прийнятий Комітетом міністрів 11 березня 1964 р. Обидва документи були відкриті для підписання 16 квітня 1964 р. і набули чинності 17 березня 1968 р. Проте, на 41-му засіданні в грудні 1973 р. Комітет експертів з соціальної безпеки дійшов висновку, що Кодекс є застарілим і не враховує соціальних подій, які відбулися й ініціював його перегляд. Проект переглянутого Кодексу був схвалений і відкритий для підписання на 42-му засіданні 6 листопада 1990 р.

Новий Кодекс вимагав ратифікації, принаймні, двох держав, перш ніж він вступить в силу. Переглянутий Кодекс задовольняє:

- 1) розробку вищих мінімальних стандартів, ніж ті, що сформульовані в його першій редакції і Протоколі;
- 2) забезпеченню гнучкості у визначенні параметрів соціального забезпечення;
- 3) нейтралізації у гендерних питаннях.

Основною відмінністю нової редакції Кодексу є те, що його Частина I описує процес ратифікації, яка відрізняється в залежності від того, ратифікувала чи не ратифікувала держава пп.1-3 ст.12 Європейської соціальної хартії. Якщо держава ратифікувала ці положення, вона має вибрати тільки одну з непередбачених обставин, описаних нижче. Якщо держава не ратифікувала хоча б одне положення, вона має вибрати принаймні три з непередбачених обставин, описаних нижче. У

Частинах II-X переглянутого Кодексу описано дев'ять непередбачених обставин, що дозволяють кожній країні вибрати соціальні ризики, до яких вона має намір приєднатися. На відміну від першої редакції, всі непередбачені обставини в переглянутому Кодексі мають однакову значимість:

- 1) медична допомога (частина II);
- 2) допомога у разі захворювання (частина III);
- 3) допомога у разі безробіття (частина IV);
- 4) допомога застарілим особам (частина V);
- 5) допомога у разі травми на робочому місці (частина VI);
- 6) допомога нужденним сім'ям (частина VII);
- 7) допомога у разі вагітності і пологів (частина VIII);
- 8) допомога по інвалідності (частина IX);
- 9) допомога у разі втрати годувальника (частина X).

Кожна з обставин, що містяться в Кодексі, встановлює мінімальні стандарти і включає:

- 1) сферу застосування;
- 2) адресність;
- 3) умови отримання допомоги;
- 4) тип допомоги;
- 5) метод розрахунку, використовуваний для отримання періодичної грошової допомоги;
- 6) період отримання права на допомогу;
- 7) період очікування [8].

В табл. 1.2 нами наведені відомості щодо ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення в європейських країнах.

Як видно з представленої таблиці, в Європі ставлення до необхідності впровадження єдиних соціальних стандартів як запоруки впровадження дієвого механізму забезпечення соціальної безпеки є неоднозначним.

Країнами-ініціаторами, які активно лобіюють інтереси економічно активного населення і соціально незахищених верств, є Бельгія, Німеччина, Люксембург, Нідерланди, Норвегія, Португалія і Швеція, тобто країни з найвищими соціальними стандартами в ЄС.



Таблиця 1.2

**Відомості про ратифікацію Європейського кодексу соціального  
забезпечення (перша редакція), Протоколу та Європейського кодексу  
соціального забезпечення (нова редакція)**

Держава	Європейський кодекс соціального забезпечення в першій редакції (ETS №48)			Протокол до Європейського кодексу соціального забезпечення (ETS №48)			Європейський кодекс соціального забезпечення (в новій редакції) (ETS №139)		
	Дата підписання	Дата ратифікації	Дата вступу в силу	Дата підписання	Дата ратифікації	Дата вступу в силу	Дата підписання	Дата ратифікації	Дата вступу в силу
Австрія	17/02/70						19/02/91		
Бельгія	13/05/64	13/08/69	14/08/70	13/05/64	13/08/69	14/08/70	06/11/90		
Кіпр	15/04/92	15/04/92	16/04/93				06/11/90		
Фінляндія							06/11/90		
Чехія	10/02/00	08/09/00	09/09/01	10/02/00					
Данія	16/04/64	16/02/73	17/02/74	16/04/64					
Естонія	24/01/00								
Франція	04/10/76	17/02/86	18/02/87	04/10/76			06/11/90		
Німеччина	16/04/64	27/01/71	28/01/72	16/04/64	27/01/71	28/01/72	06/11/90		
Греція	21/04/77	09/06/81	10/06/82	25/05/78			06/11/90		

Продовження табл. 1.2

Ірландія	16/02/71	16/02/71	17/02/72	16/04/64					
Італія	16/04/64	20/01/77	21/01/78				06/11/90		
Люксембург	16/04/64	03/04/68	04/04/69	16/04/64	03/04/68	04/04/69	06/11/90		
Нідерланди	15/07/64	16/03/67	17/03/68	15/07/64	16/03/67	17/03/68	01/06/93		
Норвегія	16/04/64	25/03/66	17/03/68	16/04/64	25/03/66	17/03/68	06/11/90		
Португалія	19/11/81	15/05/84	16/05/85	19/11/81	15/05/84	16/05/85	27/03/91		
Іспанія	12/02/93	08/03/94	09/03/95						
Швеція	16/04/64	25/09/65	17/03/68	16/04/64	25/09/65	17/03/68	06/11/90		
Швейцарія	01/12/76	16/09/77	17/09/78						
Туреччина	13/05/64	07/03/80	08/03/81	13/05/64			06/11/90		
Англія	14/03/67	12/01/68	13/01/69						

Джерело: складено автором за [8]

Розглянемо американську модель забезпечення соціальної безпеки.

Управління соціального забезпечення США (SSA) розпочало діяльність як Рада соціального забезпечення (SSB), утворена Президентом Рузвельтом, який першим підписав закон про соціальне забезпечення (14 серпня 1935 р.). Перший бюджет SSB був отриманий від Гаррі Гопкінса і Федерального управління з надання надзвичайної допомоги. 1 серпня 1939 р. SSB втратила

свій незалежний статус агентства, тому що було створене Федеральне агентство з безпеки (FSA), яке охоплювало SSB, Служби громадської охорони здоров'я, Управління освіти, а також служби зайнятості в США. Перші соціальні податки і одноразові виплати були здійснені в січні 1937 р. Постійна поточна щомісячна допомога нужденним громадянам і сім'ям була започаткована з січня 1940 р. 16 серпня 1946 р. SSB була перейменована в Управління соціального забезпечення згідно з планом реорганізації. 11 квітня 1953 р. Президент Ейзенхауер скасував FSA і створив новий Департамент охорони здоров'я, освіти і соціального забезпечення (HEW), який був перейменований на Департамент охорони здоров'я і соціальної допомоги 4 травня 1980 р., а 15 серпня 1994 р. Президент Клінтон надав SSA первісний статус незалежного органу, який набув чинності 31 березня 1995 р. [9].

Термін «соціальне забезпечення» був введений Авраамом Епштейном, першим головою американської асоціації соціального забезпечення. Відповідно до закону 1935 р. соціальне забезпечення передбачало пенсійні виплати; пізніше в закон були внесені поправки щодо компенсації по безробіттю, державної допомоги в галузі охорони здоров'я і допомоги на новонароджених дітей. У 1956 р. була додана стаття про обов'язковість допомоги по інвалідності. Закон про медичне забезпечення був прийнятий 30 липня 1965 р., але перші одержувачі медичної допомоги змогли її отримати тільки з 1 липня 1966 р. [10]. Сьогодні американська система забезпечення соціальної безпеки представлена таким інструментарієм: пенсійне забезпечення; допомога по інвалідності (отриманій на робочому місці); медичне страхування осіб у віці 65 років і старше; допомога у разі втрати годувальника сім'ї; допомога інвалідам (різних категорій), які мають обмежений дохід та ресурси для існування; допомога застарілим особам (65 років і старше), які мають обмежений дохід та ресурси для існування [10].

Як видно із проаналізованих моделей соціальної безпеки – європейської і американської – європейська система соціального забезпечення є більш гнучкою і направлена на реальний

соціальний захист громадян, що, з огляду на поточний соціально-економічний стан України, обґрунтовує її європейський вибір.

Розглянемо поточний стан нормативного забезпечення механізму соціальної безпеки в Україні. Згідно зі ст.1 Закону «Про основи національної безпеки України» від 19.06.2003 р. №964-IV, зі змінами і доповненнями, загрози національній безпеці слід розуміти як наявні та потенційно можливі явища і чинники, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам України. Ст.7 Закону вказує, що основними загрозами національній безпеці України у соціальній сфері є: невідповідність програм реформування економіки країни і їх результатів визначеним соціальним пріоритетам; неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності і збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення; криза системи охорони здоров'я і соціального захисту населення і, як наслідок, небезпечне погіршення стану його здоров'я; поширення наркоманії, алкоголізму, соціальних хвороб; загострення демографічної кризи; зниження можливостей здобуття якісної освіти представниками бідних прошарків суспільства; прояви моральної і духовної деградації суспільства; зростання дитячої і підліткової бездоглядності, безпритульності, бродяжництва [11].

Відповідно до ст.8, діяльність державних органів з урахуванням геополітичного і внутрішнього стану в Україні має бути зосереджена на прогнозуванні, виявленні, попередженні і нейтралізації зовнішніх і внутрішніх загроз, захисті суверенітету і територіальної цілісності, безпеки її прикордонного простору, піднесенні економіки країни, забезпеченні особистої безпеки, конституційних прав громадян, викоріненні злочинності, вдосконаленні системи державної влади, зміцненні законності і правопорядку та збереженні соціально-політичної стабільності суспільства, зміцненні позицій України у світі, підтриманні на належному рівні її оборонного потенціалу і обороноздатності, радикальному поліпшенні екологічної ситуації [11].

Якщо розглянути затверджену Президентом України Стратегію національної безпеки України, слід зазначити, що в цьому документі зовсім відсутній розділ «забезпечення соціальної безпеки», а його функції перекладені на економічну складову. Так, відповідно до п.4.9 Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 р. «Про Стратегію національної безпеки України», затвердженого Указом Президента України №287/2015 від 26 травня 2015 р., в розділі «забезпечення економічної безпеки» передбачено, що основним змістом економічних реформ є створення умов для подолання бідності і надмірного майнового розшарування в суспільстві, наближення соціальних стандартів до рівня держав Центральної і Східної Європи-членів ЄС, досягнення економічних критеріїв, необхідних для набуття Україною членства в ЄС. На наш погляд, в цій Стратегії увага сконцентрована на оборонній безпеці держави і вкрай обмежена увага до питань соціальної безпеки. Зрозуміло, що в умовах кризи, підсиленої неможливістю завершення АТО, пріоритетом є забезпечення обороноздатності держави, але не слід забувати, що основою будь-якого суспільства є соціум. Серед визначених в Стратегії передумов забезпечення економічної безпеки, основою соціальної безпеки мають стати [12]:

1) деолігархізація, демонополізація і дерегуляція економіки, захист конкуренції, спрощення й оптимізація системи оподаткування, формування сприятливого бізнес-клімату й умов інноваційного розвитку;

2) підвищення стійкості національної економіки до зовнішніх загроз;

3) забезпечення цілісності і захисту інфраструктури;

4) ефективне використання бюджетних коштів, міжнародної економічної допомоги і ресурсів міжнародних фінансових організацій;

5) стабілізація банківської системи, грошово-кредитної політики і відновлення довіри до вітчизняних фінансових інститутів;

6) протидія організованій економічній злочинності і тінізації економіки на основі консолідації інституційного впливу

фінансових, податкових, митних і правоохоронних органів. Адже економічна безпека є запорукою ефективної дії механізму забезпечення соціальної безпеки (як це відтворено на рис. 1.1).

Основні напрями сучасної державної політики з питань національної безпеки України відображені на рис. 1.1.

На наш погляд, чинне законодавство щодо забезпечення соціальної безпеки в Україні є неефективним і носить переважно декларативний характер. В умовах глибокої соціально-економічної і політичної кризи, підсиленої нестабільністю і невизначеністю ситуації на Сході країни, підвищення рівня добробуту населення і тим більше – рівня його життя, посилення соціальних стандартів на європейський зразок за умов «оборонної» спрямованості бюджету і галопуючої тінізації економіки, є утопією. Тому, на наш погляд, більш логічним є звернення до пропозицій науковців, яків своїх наукових працях (дисертаційних дослідженнях та науково-дослідних роботах) намагалися вирішити конкретні соціальні проблеми в контексті забезпечення національної безпеки держави (соціальної, економічної, екологічної, продовольчої тощо).

В 2000-2015 рр. було захищено 128 дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і 21 дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук, в яких науковці розглядали актуальні проблеми забезпечення національної безпеки за різними складовими [13].

В табл. 1.3 представлені найбільш ярко виражені роботи, в яких проведено фундаментальні дослідження особливостей і перспектив забезпечення соціальної безпеки на різних ієрархічних рівнях і, на наш погляд, запропоновано реальні заходи (які мають практичну цінність) щодо мінімізації соціальних загроз. Особливо слід відмітити наукові здобутки Г.Г. Воронової, О.І. Задираки, М.В. Кравченко, О.В. Пабата, Н.С. Палій, Н.В. Стежко, О.В. Чепурного. Оцінюючи динаміку захисту кандидатських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки протягом 2000-2015 рр. слід відмітити, що науковий інтерес до вказаних проблем різко зріс з 2009 р. і був максимальним в 2015 р. (рис. 1.2), що, на наш

погляд, пояснюється, по-перше, нагальністю соціальних проблем суспільства, по-друге, прагненням науковців вплинути на поточний соціальний стан в державі, і, по-третє, не слід відкидати фактор престижу захисту дисертації як перспектив поліпшення власного добробуту і кар'єрного просування здобувачів. Як свідчать дані УкрІНТЕІ, 15,6% наукових робіт на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук було захищено у ВНЗ приватної форми власності (рис. 1.3), що, з одного боку, свідчить про зацікавленість приватних установ у вирішенні нагальних соціальних питань, з іншого боку, створює міцну конкурентну основу для розвитку прикладної науки. Потужним «мозковим центром» соціальної науки 2000-2015 рр. залишається м. Київ (на який припало 32% всіх захищених за соціальною тематикою кандидатських дисертацій), де зосереджені найкрупніші науково-дослідні та навчальні установи. Другу і третю позицію обіймають Донецьк і Луганськ (14,8% і 9,4% відповідно), що характеризує ці регіони як потужні наукові центри (рис. 1.4). Як нами вже було зазначено, в більшості кандидатських дисертаційних робіт вирішуються окремі питання соціального забезпечення, соціального захисту та фрагментарної побудови механізму забезпечення соціальної безпеки. Показовим є те, що 23,4% всіх робіт було захищено за спеціальністю «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» з вирішенням мікроекономічних питань.

Другу позицію (18%) займають роботи, які вирішують фінансові питання соціального забезпечення. Третю позицію ділять наукові роботи, присвячені вирішенню питань забезпечення внутрішньої безпеки на внутрішньогосподарському рівні (15,6%) і питань забезпечення економічної безпеки держави (15,6%). Далі за науковим інтересом розташувалися наукові роботи, захищені за спеціальністю «Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності» (7,8%), в яких вирішені окремі питання безпеки суб'єктів господарювання і наукові роботи з удосконалення економічної теорії (7%) (табл. 1.4).

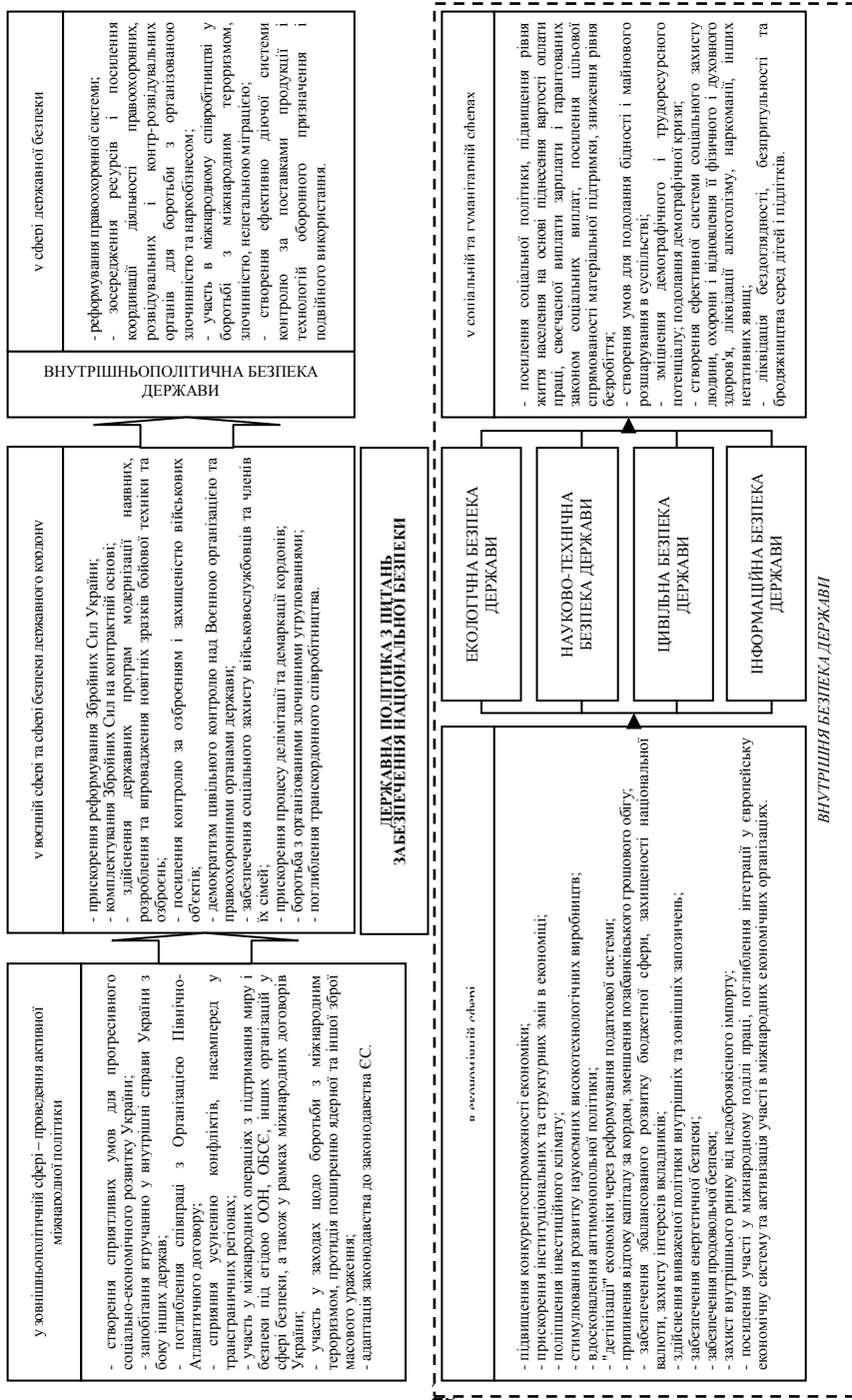


Рис. 1.1. Механізм забезпечення національної безпеки України (у розрізі її складових підсистем)  
Джерело: складено автором за нормативно-правовими документами [11-12]

Таблиця 1.3

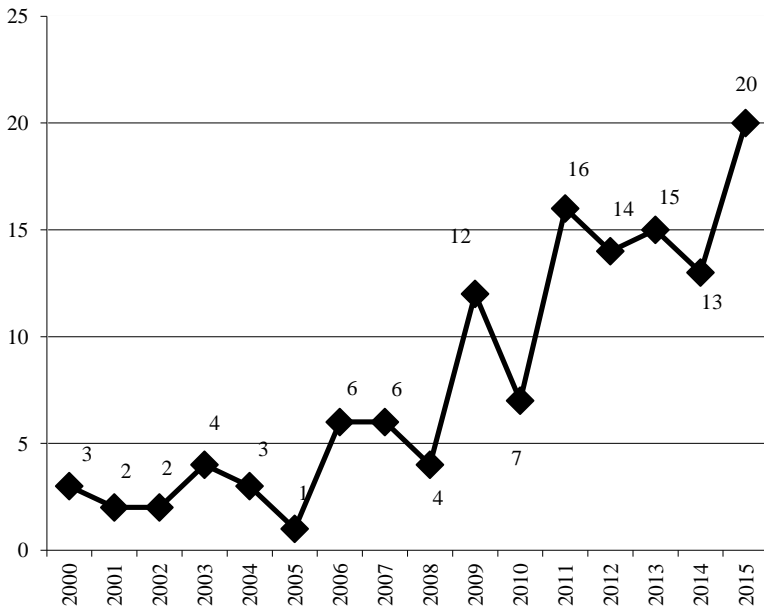
**Наукові роботи, в яких розглянуто зміст механізму забезпечення соціальної безпеки в Україні, 2000-2015 рр. (за темою дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук – вибірково зі 128 робіт)**

Рік захисту	Назва дисертації	Автор дисертації	Спеціальність	Місце захисту	Установа, де захищено дисертацію
2006	Соціальна безпека непрацевдатного населення: сутність, стан та перспективи реформування	Палій Н.С.	08.01.01	Донецьк	ДНУ
2006	Продовольча безпека України та її забезпечення на регіональному рівні	Суперсон В.І.	08.07.02	Київ	ННТІ НАНУ
2007	Безпека людського розвитку в Україні та шляхи підвищення її рівня	Стежко Н.В.	08.00.07	Донецьк	ДНУ
2009	Бюджетна безпека в забезпеченні стратегії соціально-економічного розвитку держави	Колісник Б.Я.	08.00.08	Тернопіль	ТНЕУ
2010	Забезпечення економічної безпеки країни в умовах глобалізації	Єдинак В.Ю.	08.00.03	Запоріжжя	Класичний приватний університет
2011	Національна економічна безпека в умовах міжнародної регіональної інтеграції	Пекна Г.Б.	21.04.01	Київ	КРОК
2011	Продовольча безпека та її забезпечення на регіональному рівні	Гернавська І.Б.	08.00.03	Біла Церква	БНАУ
2011	Продовольча безпека регіону і способи її досягнення	Єрфан В.И.	08.00.05	Ужгород	УжНУ
2011	Інноваційні фактори забезпечення економічної безпеки держави	Пабат О.В.	08.00.03	Львів	Інститут регіональних досліджень НАНУ
2011	Економічна безпека України у вимірах глобалізаційних процесів	Дудка Ю.П.	08.00.03	Київ	Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАНУ
2012	Освіта в системі економічної безпеки національної економіки	Пасічник Т.О.	08.00.03	Дніпро	Університет імені Альфреда Нобеля
2013	Оцінка продовольчої безпеки регіону	Морозюк Н.С.	21.04.01	Луганськ	СУДУ ім. В.Далія
2013	Вплив тіньової економіки на економічну безпеку регіону	Кравченко М.В.	21.04.01	Луганськ	СУДУ ім. В.Далія
2013	Оцінювання диспропорційності соціально-економічного розвитку регіону як загрози економічній безпеці держави	Воронова Г.Г.	21.04.01	Луганськ	СУДУ ім. В.Далія
2013	Механізм забезпечення фінансової безпеки недержавних пенсійних фондів	Цикановська Н.А.	08.00.08	Київ	Університет банківської справи НБУ

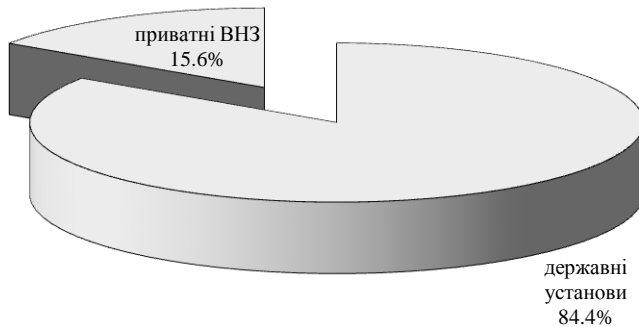


2014	Соціальна безпека в системі пріоритетів економічного розвитку держави	Чепурний О.В.	21.04.01	Полтава	ПНТУ ім. Ю. Кондратюка
2014	Підвищення якості життя в Україні в умовах посилення взаємозалежності країн світу	Задирака О.І.	08.00.02	Харків	ХНУ ім. Каразіна
2014	Фіскальна безпека держави: концептуальні засади та шляхи забезпечення	Баранецька О.В.	21.04.01	Тернопіль	Національний інститут стратегічних досліджень
2015	Соціальна безпека машинобудівних підприємств і економічний механізм її підтримки	Антонюк П.П.	08.00.04	Хмельницький	ХНУ
2015	Демотивація праці як загроза економічній безпеці підприємницької діяльності	Кошовий Б.-П.О.	08.00.04	Львів	Львівський університет бізнесу та права
2015	Інституціоналізація управління економічною безпекою національного господарства	Матвійчук І.О.	08.00.03	Дніпро	Університет імені Альфреда Нобеля

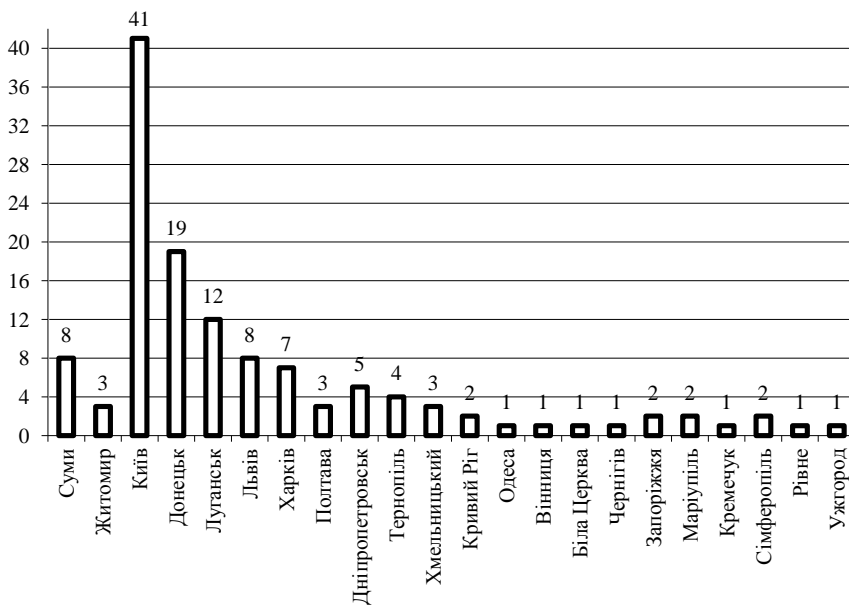
Джерело: побудовано автором за Базою даних науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій України УкрІНТЕІ [13]



**Рис. 1.2.** Динаміка захисту кандидатських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки, 2000-2015 рр.



**Рис. 1.3. Структура захисту кандидатських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки, за формою власності ВНЗ**



**Рис. 1.4. Територіальний розподіл числа захищених кандидатських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки, 2000-2015 рр.**

**Таблиця 1.4**

**Кількість захищених кандидатських дисертацій (за спеціальностями),  
в яких розглядається механізм соціальної безпеки, 2000-2015 рр.\***

<i>Шифр</i>	<i>Назва спеціальності</i>	<i>Кількість робіт</i>	<i>Літотова вага, %</i>
08.00.01	Економічна теорія та історія економічної думки	9	7,0
08.00.02	Світове господарство і міжнародні економічні відносини	6	4,7
08.00.03	Економіка та управління національним господарством	20	15,6
08.00.04	Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)	30	23,4
08.00.05	Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка	4	3,1
08.00.06	Економіка природокористування та охорони навколишнього середовища	2	1,6
08.00.07	Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика	2	1,6
08.00.08	Гроші, фінанси і кредит	23	18,0
08.00.09	Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)	2	1,6
08.00.10	Статистика	0	0,0
08.00.11	Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці	0	0,0
21.04.01	Економічна безпека держави	20	15,6
21.04.02	Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності	10	7,8
Разом		128	100,0

*\*Примітка: Перелік наукових спеціальностей 2000-2005 рр. наведений у відповідність до Наказу Міністерства освіти і науки України від 14.09.2011 р. №1057, зі змінами*  
*Джерело: систематизовано автором за змістом Баз даних науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій України УкрНТЕІ [13]*

В табл. 1.5 представлені докторські дисертації, які містять фундаментальні дослідження механізму забезпечення соціальної безпеки держави і які, на наш погляд, мають надзвичайну практичну цінність. Особливо слід відмітити наукові здобутки А.Л. Баланди, М.І. Флейчук, С.П. Стеценка.

**Таблиця 1.5**

**Наукові роботи, в яких розглянуто зміст механізму забезпечення соціальної безпеки в Україні, 2000-2015 рр. (за темою дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук – вибірково з 21 роботи)**

<i>Рік захисту</i>	<i>Назва дисертації</i>	<i>Автор дисертації</i>	<i>Спеціальність</i>	<i>Місце захисту</i>	<i>Установа, де захищено дисертацію</i>
2008	Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика	Баланда А.Л.	08.00.07	Київ	Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ
2010	Теоретико-методологічні основи детінізації економіки та протидії корупції в Україні в умовах глобалізації	Флейчук М.І.	21.04.01	Київ	Національний інститут українсько-російських відносин РНБО України

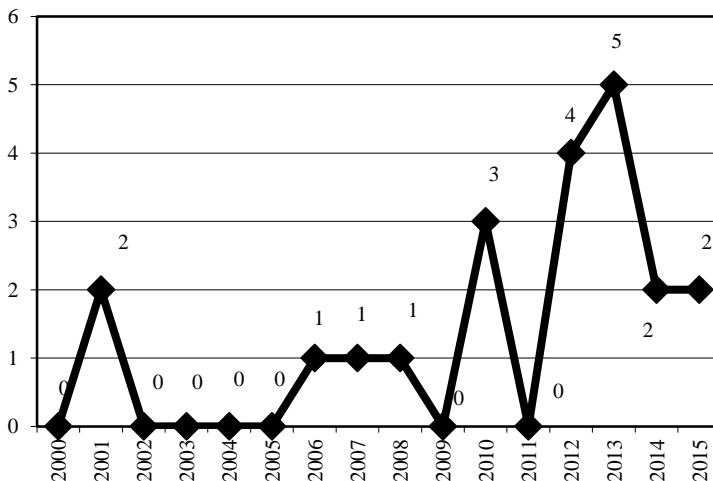
Продовження табл. 1.5

2012	Продовольча безпека в умовах глобалізації економіки: теорія, методологія, практика	Резнікова О.С.	08.00.03	Київ	Український ННІ сільськогосподарсько і радіології НУБіПУ
2013	Продовольча безпека України в умовах глобалізації	Мудрак Р.П.	08.00.03	Миколаїв	Миколаївський національний агроуніверситет
2013	Формування накопичувальної пенсійної системи як фактор економічної безпеки України	Коваль А.П.	21.04.01.	Київ	Національний інститут стратегічних досліджень
2013	Економічна безпека регіонів України в умовах розвитку інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика	Стеценко С.П.	08.00.05	Херсон	Міжнародний університет бізнесу та права

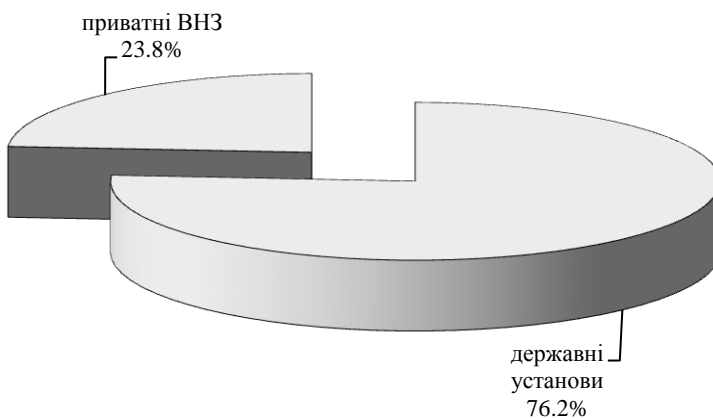
*Джерело: побудовано автором за Базою даних науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій України УкрІНТЕІ [13]*

Аналіз динаміки захисту докторських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки потягом 2000-2015 рр. показує, що науковий інтерес до вказаних проблем різко зріс в 2012-2013 рр. (рис. 1.5). Як свідчать дані УкрІНТЕІ, 23,8% наукових робіт на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук було захищено у ВНЗ приватної форми власності (рис. 1.6), що свідчить, з одного боку, про їх залученість до вирішення нагальних проблем соціальної безпеки держави і громадян, з іншого боку, мінімізує корупційні прояви в системі вищої освіти, уможлиблюючи доступність захисту докторських дисертацій. Центром захисту докторських дисертацій в 2000-2015 рр. є м. Київ (62% захищених за соціальною тематикою докторських дисертацій). Другу і третю позицію обіймають Харків і Миколаїв (14,3% і 9,5% відповідно) (рис. 1.7), що розгалужує регіональний науковий інтерес до проблем соціальної безпеки.

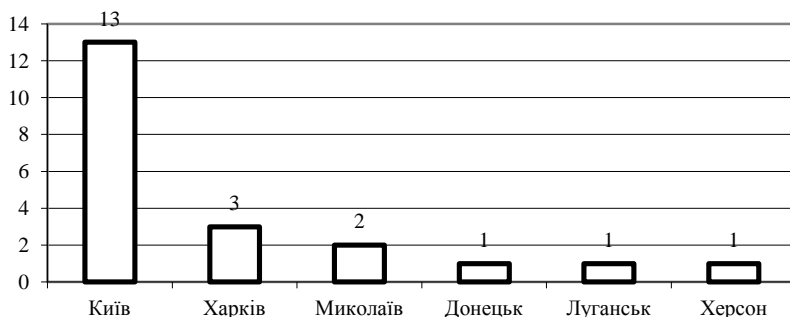
Показовим є те, що 23,8% робіт було захищено за спеціальністю «Економіка та управління національним господарством» з вирішенням проблем макрорівня. Другу позицію (19%) займають роботи, які вирішують різі проблеми забезпечення економічної безпеки держави. І третю позицію ділять наукові роботи, присвячені вирішенню питань забезпечення безпеки суб'єктів господарювання (14,3%), фінансової безпеки (14,3%) і внутрішньогосподарської безпеки (14,3%) (табл. 1.6).



**Рис. 1.5. Динаміка захисту докторських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки, 2000-2015 рр.**



**Рис. 1.6. Структура захисту докторських дисертацій, в яких розглядається механізм соціальної безпеки, за формою власності ВНЗ, 2000-2015 рр.**



**Рис. 1.7. Територіальний розподіл числа захищених докторських дисертацій, де розглядається механізм соціальної безпеки, 2000-2015 рр.**

*Джерело: систематизовано автором за змістом Баз даних науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій України УкрІНТЕІ [13]*

**Таблиця 1.6**

**Кількість захищених кандидатських дисертацій (за спеціальностями), в яких розглядається механізм соціальної безпеки, 2000-2015 рр.\***

08.00.01	Економічна теорія та історія економічної думки	1	4,8
08.00.02	Світове господарство і міжнародні економічні відносини	0	0,0
08.00.03	Економіка та управління національним господарством	5	23,8
08.00.04	Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)	3	14,3
08.00.05	Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка	1	4,8
08.00.06	Економіка природокористування та охорони навколишнього середовища	0	0,0
08.00.07	Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика	1	4,8
08.00.08	Гроші, фінанси і кредит	3	14,3
08.00.09	Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)	0	0,0
08.00.10	Статистика	0	0,0
08.00.11	Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці	0	0,0
21.04.01.	Економічна безпека держави	4	19,0
21.04.02.	Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності	3	14,3
Разом		21	100,0

*\*Примітка: Перелік наукових спеціальностей 2000-2005 рр. наведений у відповідність до Наказу Міністерства освіти і науки України від 14.09.2011 р. №1057, зі змінами*

*Джерело: систематизовано автором за змістом Баз даних науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій України УкрІНТЕІ [13]*

Підсумовуючи проведений аналіз розвитку механізму соціальної безпеки європейську, американську і вітчизняну моделі – слід визначити таке:

1) європейська модель забезпечення соціальної безпеки характеризується «високими» мінімальними стандартами життя; гнучкістю визначення «параметрів» соціального забезпечення; нейтралізацією у гендерних питаннях; містить широке коло протекційних заходів у разі виникнення соціальних загроз; має розгалужений перелік непередбачених соціальних обставин, значну інституціональну підтримку соціально незахищених верств населення;

2) американська модель забезпечення соціальної безпеки ґрунтується на предомінантному фінансуванні забезпечення непередбачених загроз; має фіксовані «параметри» соціального забезпечення і чітко визначені непередбачені соціальні обставини; характеризується альтернативністю вибору соціальної моделі захисту;

3) українська модель забезпечення соціальної безпеки має фрагментарний характер: де-юре, вона є системною і комплексною з точки зору нормативно-правового підґрунтя, де-факто, вона є неефективною через бюрократизм процедур надання соціальної допомоги всім категоріям, відсутність потрібного обсягу коштів для соціальної допомоги через демографічний і міграційний дисбаланс та дисбаланс ринку праці, підсилених несформованою соціальною інфраструктурою;

4) генезис механізму забезпечення соціальної безпеки в європейській і американській моделях характеризується послідовністю: «соціальні гарантії → соціальні зобов'язання → соціальне забезпечення → соціальна безпека», а генезис механізму забезпечення соціальної безпеки у вітчизняній моделі відбувається в протилежному напрямку.

В сьогоденних умовах очевидним є рух України до європейської моделі забезпечення соціальної безпеки. Нами вбачається необхідним предомінантне використання наукових надбань вітчизняних вчених щодо розбудови складових підсистем чинного механізму забезпечення соціальної безпеки з метою відновлення логічного ланцюга перебігу подій в системі послідовності: «соціальні гарантії → соціальні зобов'язання → соціальне забезпечення → соціальна безпека».

## **1.2. Аналіз «соціальних стандартів» ринку праці у сучасному законодавстві**

Сьогодні основним індикатором добробуту будь-якого суспільства є рівень життя його населення. Але кількісні показники соціально-економічного розвитку суспільства і стану економічно-активного населення зазвичай є вельми узагальненим відображенням реального стану речей, оскільки статистика не відображає «якісної» складової досліджуваних процесів як на макро-, так і макрорівнях. Рівень життя населення є чи не найважливішою соціально-економічною категорією, що характеризує стан людини у суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку взагалі. Отже, вищезазначене вказує на те, що найбільша цінність будь-якого суспільства – людина (адже тільки трудовий ресурс може впливати на інші ресурси і на основі індивідуальної продуктивності створювати блага). Але забезпечення певного рівня добробуту визначається в суспільстві наявністю певних умовностей існування та передумов (політичних, нормативно-правових, соціально-економічних, природно-кліматичних, демографічних, тощо). Безумовно, забезпечення та утримання рівня життя, достатнього для гідного існування (що визначається життєвими стандартами), є основним стратегічним завданням правової держави. Основою регуляторно-управлінського впливу на соціально-трудові відносини, в результаті здійснення яких власне і формується певний «рівень життя», є нормотворча діяльність у вигляді створення сприятливої законодавчої бази. Тому застосування наукового підходу до розроблення, обґрунтування та впровадження (удосконалення чинних) нормативно-правових актів, спрямованих на регулювання соціально-трудових відносин, соціальної політики та відносин в сфері праці в державі, є надзвичайно актуальним і таким, що має забезпечити основу гідного існування населення. Питанням вивчення передумов забезпечення гідного рівня життя, створення ефективної соціальної політики в державі та розробці дієвого соціального законодавства присвятили свої наукові



праці такі вітчизняні вчені, економісти і політики, як: М. Азаров, В. Базилевич, О. Кухарева, В. Литвинова, О. Мельниченко, В. Скуратівський, П. Мазурок, І. Мандибура, І. Тарабукіна, Н. Холод, інші. Проте потребує подальшого наукового вивчення і дослідження конкретизація проблем щодо законодавчої підтримки і забезпечення гідного рівня і якості життя українського населення.

Н. Холод зазначає, що рівень життя – характеристика економічного добробуту населення, що вимірюється показником реального доходу на душу населення та кількістю населення за межею бідності [14]. Поглиблює дану категорію також сукупність показників системи охорони здоров'я, економічна нерівність, рівень освіти, доступ до певних товарів, очікувана тривалість життя при народженні. За визначенням ООН, рівень життя – це сукупність таких показників, як: здоров'я, в тому числі демографічні умови, їжа, одяг, фонди споживання і нагромадження, умови праці, освіта, в т.ч. письменність, житло, включаючи його благоустрій, соціальне забезпечення, тощо. Рівень життя при цьому характеризується «індексом розвитку людського потенціалу» (ІРЛП), який включає: тривалість життя населення – 25-85 років; рівень освіти – 0-100% (кількість років, які провів в режимі навчання після 15 років пересічний громадянин); обсяг ВВП на душу населення від 200 до 4000\$ США; ступінь задоволення матеріальних, духовних та соціальних потреб людини [14].

Згідно зі ст.48 Конституції України «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» [15]. Проте офіційного визначення, що таке «достатній життєвий рівень», а відповідно і яким він має до цього часу немає.

В ст.6 Основ законодавства України про охорону здоров'я закладено: «Кожний громадянин України має право на охорону здоров'я, що передбачає: життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування і забезпечення, який є необхідним для підтримання здоров'я людини...» [16]. Але право ще не означає наявності.

Отже, поняття «рівень життя» в Україні законодавчо не визначено. За часів президентства Л. Кучми, в Стратегії подолання бідності зазначалося, що рівень бідності – питома вага сімей (домогосподарств), у яких рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим від визначеної межі бідності. При цьому під межею бідності розуміється рівень доходу, нижче від якого є неможливим задоволення основних потреб [17]. Отже, рівень життя в Україні розуміється як рівень доходу людини (сім'ї, домогосподарства), не нижчий прожиткового мінімуму, який визначається для певної соціальної групи населення. Зрозуміло, що якість життя населення охоплює низку неекономічних чинників. Це стосується таких складових, як соціальний захист, житлово-комунальні послуги, підтримка малозабезпечених родин, рівень водопостачання та якості питної води, захищеність громадянина в державі (рівень злочинності, корупції, порушення прав і свобод громадянина), суспільні проблеми (алкоголізм, наркоманія, ВІЛ-інфекції), екологія, незабезпеченість житлом, тощо. Але, як показують попередні дослідження нормативної бази в Україні, ключовим показником добробуту населення і до сьогодні виступає рівень доходу.

Підсумовуючи соціальні ініціативи, слід зазначити, що у порівнянні з 2009 р. було збільшено соціальні стандарти, зокрема [18]:

- на 60-65% прожиткові мінімуми, зокрема для: дітей до 6 років – на 60,7% (у середньому із 569 грн. у 2009 р. до 915 грн. у 2012 р.); дітей від 6 до 18 років – на 59,9% (з 713 грн. у 2009 р. до 1141 грн. у 2012 р.; працездатних – на 61,1% (у середньому із 681,5 грн. у 2009 р. до 1098 грн. у 2012 р.); осіб, які втратили працездатність – на 65% (у середньому із 510 грн. у 2009 р. до 842 грн. у 2012 р.);

- на 70,7% мінімальну заробітну плату (у середньому із 643 грн. у 2009 р. до 1098 грн. у 2012 р.);

- на 65% мінімальну пенсію за віком (у середньому з 510,5 грн. у 2009 р. до 842,3 грн. у 2012 р.);

- на 46,7% посадовий оклад працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки для визначення посадових

окладів працівників бюджетної сфери (у середньому із 545 грн. у 2009 р. до 799,8 грн. у 2012 р.);

- у 2,3 рази розміри допомоги при народженні дитини (першої дитини – із 12240 грн. у 2009 р. до 28830 грн. у грудні 2012 р., другої дитини – із 25000 грн. у 2009 р. до 57660 грн. у грудні 2012 р., третьої і наступної дитини – із 50000 грн. у 2009 р. до 104400 грн. у грудні 2012 р.);

- вперше в Україні запроваджено допомоги для дітей малозабезпечених сімей від 3 до 18 років (у 2011 р. для дітей від 3 до 13 років – 60 грн., у 2012 р. – 120 грн., для дітей від 13 до 18 років у 2011 р. 100 грн., у 2012 р. – 230 грн.);

- вперше з 1 липня 2011 р. розпочато підвищення розміру доплати до пенсії членам сімей загиблих інвалідів війни (одержували у червні 2011 р. 25% прожиткового для пенсіонерів – 191 грн., з 1 липня 2011 р. 36% прожиткового для пенсіонерів – 275 грн., з 1 жовтня 2012 р. 36% прожиткового для пенсіонерів 282 грн., з 1 грудня 2011 р. 36% прожиткового для пенсіонерів – 288 грн., а у 2012 р. 42% прожиткового мінімуму для пенсіонерів – у середньому 353,6 грн.);

- з 1 січня 2012 р. підвищено розміри пенсійних виплат: інвалідам-ліквідаторам аварії на Чорнобильській АЕС близько двох разів (одержували 1815,1 грн., одержують з 1 січня 2012 р. – 3539,11 грн., додатково 1724,1 грн.); інвалідам-війни більше, як на 20% (одержували 2589,5 грн., одержують з 1 січня 2012 р. 2926,69 грн., додатково 337,19 грн.); доплати до пенсії дітям-війни на 20,5% (одержували 49,8 грн., у 2012 р. одержують 60 грн.); видатки державного бюджету на 2012 рік для забезпечення інвалідів протезами збільшено на 43% (у 2011 р. було 361,4 млн. грн., а у 2012 р. передбачено 516,9 млн. грн.).

Спостерігаються позитивні тенденції і в 2013 р. Зокрема, ст.7 Закону України «Про Державний бюджет на 2013 рік» встановлено, що у 2013 р. прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня – 1108 грн., з 1 грудня – 1176 грн. та для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років: з 1 січня – 972 грн., з 1 грудня – 1032 грн.; дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня – 1210 грн., з 1 грудня – 1286 грн.; працездатних осіб: з 1

січня – 1147 грн., з 1 грудня – 1218 грн.; осіб, які втратили працездатність: з 1 січня – 894 грн., з 1 грудня – 949 грн.

Слід відмітити певні успіхи у нормотворчій діяльності щодо здійснюваних сьогодні зрушень у сфері соціально-трудоких відносин. Зокрема, відчутними соціальними ініціативами Президента, на наш погляд, є [19]:

1) *Забезпечення громадян гідною роботою*. 05.07.2012 р. Верховна Рада України прийняла Закон України №5067-VI «Про зайнятість населення», який набрав чинності з 01.01.2013 р. Також, з метою розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, стимулювання створення нових робочих місць, розвитку трудового потенціалу та забезпечення стабільного функціонування ринку праці прийнята постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2012 р. №1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року». З провадженням цього законодавства громадяни віком від 45 років, які мають страховий стаж не менше 15 років, отримали право на ваучер для оплати прискороного навчання новій професії. Професійне навчання безробітних здійснюватиметься на замовлення роботодавця під конкретне робоче місце або в інтересах відкриття власної справи. Роботодавці отримають 100% компенсацію по сплаті єдиного соціального внеску за працевлаштування на новостворені робочі місця (молоді на перше робоче місце, безробітних віком від 50 років, інвалідів, самотніх батьків, батьків, які виховують дітей-інвалідів тощо). Передбачено запровадження стимулів для стажування студентів з відкриттям трудової книжки у роботодавців, запис про проходження стажування. Суб'єкт малого підприємництва, який створює нові робочі місця та працевлаштовує на них безробітних, протягом року отримує щомісячну компенсацію у розмірі мінімального страхового внеску. Зменшення на 50% розміру єдиного соціального внеску для тих роботодавців, які створювали нові високооплачувані робочі місця (не нижче 3 мінімальних заробітних плат). Надання статусу безробітного з 1 дня звернення до центру зайнятості, а не з 8. Спрощено процедуру реєстрації безробітного та призначення

йому допомоги по безробіттю.

2) *Модернізація роботи соціальних служб.* 28.05.2012 р. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову №489 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2004 р. № 1126», якою врегульовується питання затвердження типових структур республіканського (АР Крим), обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міських, районних у містах, селищних та сільських центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Також затверджено відповідні підзаконні накази. Станом на 04.01.2013 р. на посади фахівців із соціальної роботи прийнято 10829 осіб, які взяли під соціальний супровід понад 50 тис. вразливих сімей. Їх робота охоплює своєчасне виявлення можливих проблем у сім'ях з дітьми, інвалідами; соціальний супровід сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах; надання допомоги в усуненні проблем шляхом сприяння у працевлаштуванні, здобутті освіти, професії, лікуванні, соціальній реабілітації; сприяння у своєчасному одержанні державної соціальної допомоги та послуг залученню до надання допомоги сім'ям благодійними фондами, державними органами.

Але незважаючи на проваджувані соціальні ініціативи і реформування чинного законодавства в сфері соціально-трудових відносин і соціального захисту громадян, все ще існує безліч проблем, які вимагають нагального вирішення. Так, зокрема, на нашу думку, не відпрацьовано механізм надання соціальних послуг [21]. Методичні рекомендації визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах носять неконкретний і декларативний характер і не мають чітко визначеної методики і процедури визначення потреб населення у соціальних послугах. Удосконалення і приведення до сьогодишніх реалій чинного законодавства у сфері соціально-трудових відносин і соціального захисту населення має стати тим відправним пунктом, який здатний забезпечити конституційно гарантовані права кожної людини на гідний рівень життя в нашій країні.

### **1.3. Детермінанти інституційного забезпечення безпеки ринку праці в сучасних умовах**

Нині вітчизняний ринок праці перебуває в кризовому стані. Його попередній динамічний (і, що не менш важливо, прогнозований) розвиток було перервано соціально-політичною кризою восени 2014 р., яка й триває досі. Внаслідок загальнодержавної дестабілізації тіньова економіка набула загрозливих масштабів, що позначилося відповідним чином на ринку праці, стимулювавши тіньову зайнятість. Галопуюча інфляція і швидке падіння рівня життя населення призвели до суттєвого знецінення праці (фізичної та інтелектуальної), що унеможливило ефективне державне втручання в процеси регулювання зайнятості, визнавши безсилість держави у забезпеченні безпеки зайнятості громадян. Сьогодні активна державна політика передбачає оперативне реагування на характер змін у структурі зайнятості, масштабне приховане безробіття, високий рівень зайнятості у неформальному секторі економіки, стрімке зростання рівня тіньової зайнятості тощо. Необхідність усунення деформацій як у структурі зайнятості, так і на ринку праці в цілому актуалізує розробку і впровадження інноваційного (відмінного від традиційного) механізму державного регулювання зайнятості за умов консолідації всіх суб'єктів ринку праці для забезпечення їх соціально-економічної безпеки.

Значний внесок у розробку дієвих механізмів державного регулювання зайнятості населення належить таким вітчизняним ученим, як: С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, Є. П. Качан, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, В. В. Онікієнко, О. І. Цимбал і багатьом іншим. Однак у їхніх дослідженнях недостатньо обґрунтовані фактори, що впливають на розвиток нестандартних форм зайнятості. Виявлення таких факторів дозволило б визначити цілі та пріоритети у сфері регулювання нестандартної зайнятості і тим самим забезпечити механізм її безпеки. Водночас динамічність розвитку проблем невпинного зростання безробіття та прояви його нових ознак у контексті суттєвих змін у реалізації

соціально-економічної стратегії держави потребує уточнення й поглиблення досліджень у даному напрямі з урахуванням новітніх викликів.

В умовах обраного проєвропейського вектора розвитку України важливе забезпечення права кожного індивіда на працю й соціальні гарантії з боку держави, що, своєю чергою, є гарантією забезпечення їх соціальної безпеки. “Безпека” трактується вітчизняним законодавством як захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства [22]. А. Л. Баланда під “безпекою” розуміє результат соціальної діяльності держави, що виникає у процесі розв’язання суперечностей між небезпекою і власними потребами соціальних груп. Їх згладжування обумовлює формування механізму управління системою забезпечення національної безпеки на основі правового принципу як юридично обґрунтованого балансу інтересів соціальних груп [23]. Конституційна ж безпека є складовою національної безпеки. Відповідно, Конституція України – правовий базис для розвитку особистості та функціонування державних інститутів (ст. 43) [24]. Отже, забезпечення реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості необхідне за умов упровадження моделі соціально орієнтованої економіки в Україні. Підґрунтя для його реалізації – вітчизняна нормативно-правова база, представлена І. Гнибіденко та О. Нартюк у вигляді трирівневої ієрархічної системи [25]. Загалом реалізація принципу соціальної справедливості обґрунтована в Кодексі законів про працю, Законах України “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії діяльності”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про професійний розвиток працівників”, “Про соціальний діалог” тощо. Однак євроінтеграційний вектор розвитку України вже нині зумовлює переформатування вітчизняної правової бази на якісно новий лад у контексті

дотримання європейських цінностей. Вітчизняне законодавство в соціально-трудовій площині засвідчує, що в Україні сформовано правовий базис, проте неконкретність окремих понять і неузгодженість статей окремих нормативно-правових актів, а також нерегламентованість інноваційних форм зайнятості вимагає його подальшого удосконалення. У зв'язку з цим поділяємо погляд експертів НІСД: сфера зайнятості потребує змінення підходів її регулювання, і перш ніж вносити концептуальні зміни до законодавства щодо ринку праці, необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, які постають перед державою у сучасних соціально-демографічних умовах. За відсутності ж цілісної стратегії зайнятості будь-які заходи є паліативними та не приведуть до бажаного результату [26].

Сучасний етап змін у соціально-економічному розвитку нашої держави характеризується переходом від системи директивного управління до активного впровадження інструментів державного макроекономічного регулювання, які насамперед позначилися на трансформації ринку праці. Якщо до 2014 р. соціальна політика держави була націлена на забезпечення збалансованого функціонування ринку праці, орієнтованого на стійкий розвиток стандартних форм зайнятості і детінізацію відносин зайнятості, то протягом останніх двох років акцент змістився в бік підтримки всіх (особливо нестандартних) форм зайнятості для забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці взагалі.

Зазначимо, що стандартною є зайнятість працівника за нормами робочого часу, передбаченими чинним законодавством, колективним або трудовим договором (ч.14 ст.1) [27]. За умов зміни хоча б однієї із зазначених умов мова йтиме про нестандартну зайнятість, до якої відноситиметься самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу тощо, які також мають правове забезпечення в Україні.

Наразі відбувається дещо деформований процес реформатування відносин зайнятості під впливом соціально-



політичної кризи в умовах військового конфлікту: змінився склад і структура робочої сили, її якість, зазнав змін попит на робочу силу, відчуваються дисбаланс, рестрикції і бар'єри на ринку праці. І хоча статистика відображає “припустимі коливання” на ринку праці, реальна ситуація і результати нашого опитування демонструють протилежну динаміку.

У роботі О. Грішної детально проаналізовано чинники, під впливом яких формувалася ринок праці і забезпечувалась зайнятість перехідного періоду [28]. Слід зазначити, що перелік чинників не змінився, він доповнився й урізноманітнився під впливом процесів глобалізації, політики сусідніх країн і країн – світових економічних лідерів, вражаючих темпів і напрямів НТП, стрімкої відкритої інформатизації суспільства, боротьби за інтелектуальний капітал. І якщо наслідками впливу чинників перехідного періоду стали високий рівень безробіття, зменшення соціальних гарантій та розшарування, за висновками О. Грішної, то наслідками впливу поточних чинників є загроза безпеці ринку праці та загальній соціально-економічній безпеці держави. Якщо в умовах перехідної економіки йшлося про необхідність забезпечення ефективної (тобто відповідної до вимог ринку праці) зайнятості, яка б забезпечила подолання структурних деформацій та регресивних тенденцій розвитку ринку праці, встановлення раціонального попиту та пропозиції працездатного населення, на що вказано в дослідженні Н. Іщенко [29], то нині йдеться про необхідність забезпечення безпеки самої зайнятості, під якою слід розуміти можливість/впевненість у працевлаштуванні (не завжди за професією/кваліфікацією), відповідну гарантовану оплату праці, забезпечення мінімальних соціальних гарантій зайнятих громадян, визначених чинним законодавством, та їх фізичну безпеку. Забезпечення безпеки зайнятості – функція державного регулювання, яке полягає у формуванні й реалізації державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення вільно обраної зайнятості і соціального захисту. Основні напрями, принципи державної політики зайнятості (ст. 15), а також її реалізація (ст. 16) визначені Законом “Про зайнятість населення”.

Виникає питання: до чієї парафії відноситься організаційно-регуляторна функція забезпечення безпеки зайнятості? Розглянемо його з інфраструктурного боку. Найбільш вдало інфраструктура ринку праці й державного регулювання зайнятості населення відображена схематично в роботі В. Васильченка [30]. Центральним органом у цій структурі є Державна служба зайнятості України (далі – ДСЗ), діяльність якої спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики. Основна мета, завдання та структура ДСЗ регламентується Положенням “Про державну службу зайнятості України” від 16.01.2013 р. №19/2013 [31]. Інфраструктуру ринку праці підсилюють приватні агентства зайнятості, які є посередниками і діяльність яких регламентована Законом України “Про зайнятість населення” на підставі виданої ДСЗ ліцензії (ст. 36–41) [27]. Фінансування заходів реалізації державної політики зайнятості здійснюється за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів, Фонду загальнообов’язкового соціального страхування України на випадок безробіття [27]. На думку Т. Пальчевича, сучасна політика фінансового забезпечення зайнятості не пристосована до трансформаційних перетворень і не є дієвою. Тому важливим інструментом фінансового забезпечення зайнятості населення є фіскально-бюджетна політика держави, яка через податки і державні витрати має змогу ефективно впливати на сукупний попит і пропозицію [32]. А. Іщенко констатує, що чинна інфраструктура ринку праці розрахована на його поточне (оперативне) регулювання і не включає операторів, які б здійснювали стратегічне планування його розвитку [29]. На думку експертів Інституту стратегічних досліджень, Мінекономрозвитку має стати основним партнером у формуванні та реалізації політики зайнятості, яка нині залишається відірваною від загальної стратегії макроекономічного розвитку держави [26].

Сьогодні процес інституціоналізації ринку праці в Україні супроводжується декларативним реформуванням існуючих інститутів або створенням нових, що мультиплікує їх

неефективність і поглиблює дисбаланс на ринку праці. Розбалансованість ринку праці (за кваліфікаційною ознакою) В. В. Онікієнко пояснює низьким рівнем якісних характеристик вільних робочих місць і низьким рівнем оплати праці, що свідчить про відсутність інноваційного вектора розвитку економіки [33]. А. Л. Баланда зазначає, що відсутність чіткої стратегії соціально-економічних перетворень, неконтрольованість ринкових регуляторів призвели до виникнення безнормативності у соціально-економічних відносинах, внаслідок чого девіація в економічній поведінці стала нормою [23]. Л. Транченко визначає, що механізми регулювання зайнятості мають відповідати міжнародним нормам соціальної політики, зафіксованим у документах ПРООН і МОП [34]. Вітчизняну нормативну базу слід реформувати у частині дерегулівних і посилення дисциплінарних і правозастосовних норм. Н. Максимова констатує, що український ринок праці “імпортував” стандартний набір інститутів країн з розвинутою економікою. Однак у країнах Західної Європи ринок має високий ступінь захищеності і безпеки зайнятості, високі соціальні стандарти. Українська ж модель інституційного забезпечення ринку праці сформувалася спонтанно під впливом рішень, що приймалися незалежно одне від одного державою, підприємцями та профспілками, вона не має достатнього фінансового ресурсу для того, щоб копіювати інституційних каркас розвинених ринків праці [35].

Таким чином, сучасний етап переходу до інформаційної стадії розвитку економіки призводить до необхідності модифікації форм і видів зайнятості, укріплюючи й урізноманітнюючи функціонування ринку праці, на якому має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили. Поточні виклики, з якими стикається вітчизняний ринок праці, потребують формування дієвої політики зайнятості з метою підвищення ефективності регулювання інфраструктурної складової ринку праці.

Щодо питання тіньової зайнятості. Тіньова економіка притаманна всім країнам незалежно від моделі та рівня

соціально-економічного розвитку. Звести її нанівець неможливо априорі. Кожна країна має свій спектр характеристик тіньової зайнятості. Нині Україна відрізняється тим, що регулювання її економіки унеможливується через кризові явища, які відбуваються у всіх сферах суспільного життя та військового конфлікту. Відповідно, слід констатувати, що соціальна політика держави неефективна і, на жаль, про забезпечення безпеки зайнятості не йдеться взагалі. Проблеми й наслідки тінізації ринку праці – предмет досліджень багатьох вітчизняних учених. Зокрема, значний внесок у систематизацію методів оцінки і опрацювання запобіжних механізмів тіньовій зайнятості належить А. Баланді, Е. Лібановій, О. Макаренку, А. Калині, Ю. Харазішвілі та ін. У роботі М. Г. Юрчика детально охарактеризовані види зайнятості за критерієм її легальності: до тіньової зайнятості науковець відносить нестандартну зайнятість, тіньову зайнятість в офіційному секторі і зайнятість у неофіційному секторі, окремо виділяючи зайнятість у кримінальній сфері [36]. На жаль, ми не можемо погодитися з науковцем у частині віднесення нестандартної зайнятості до тіньової в силу того, що до неформальної економіки ми відносимо економіку, яка охоплює різні види безвитратної економічної діяльності поза нормами, які містяться в нормативно-правових документах, що регулюють відносини власності, ліцензування діяльності, трудові відносини, кредитування і систему соціального забезпечення та соціальної відповідальності. При цьому неформальна зайнятість виключає зайнятість у кримінальній сфері, пов'язану з виробництвом нелегальних товарів і надання нелегальних послуг.

Прогресування тіньового сектора економіки свідчить про неефективність і бездіяльність соціально-економічних інститутів. Зростанню тіньового сектора сприяють скорочення виробництва в основних видах економічної діяльності; низька питома вага фонду оплати праці у ВВП; низький рівень самосвідомості працездатного населення; високий рівень оподаткування легального бізнесу (у тому числі внесків роботодавців на соціальне забезпечення); традиційна сприйнятливність суспільства

до недотримання встановлених законів і, як наслідок, втрата довіри населення до правоохоронної й судової систем.

К. Г. Васильченко та Е. С. Якуб будують економіко-математичну агентну модель на припущенні того, що тіньова зайнятість була сформована під впливом чинників, пов'язаних з перерозподілом власності і монополізацією ринків [37]. Ю. Харазішвілі вказує на те, що тіньова зайнятість формується внаслідок невідповідної оплати праці, порушень роботодавцями трудових норм у частині тривалості робочого часу, умов безпеки праці тощо [38]. За оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), за наявності у світовій економіці близько 1,2 млрд офіційних робочих місць понад 1,8 млрд осіб зайняті в нелегальному секторі. М. Лейфура зазначає, що причинами тіньової зайнятості є високий рівень оподаткування легального бізнесу, складна система його адміністрування, вимушене безробіття та неефективність соціально-економічних інститутів [39].

Наразі масштаби тіньової зайнятості в Україні носять деструктивний характер, який створив стан соціальної небезпеки. Проте тіньова зайнятість як явище має дуальний характер: з одного боку, вона призводить до скорочення виробництва в основних видах економічної діяльності та підвищення рівня оподаткування легального бізнесу; а з іншого – вона стимулює розвиток нових підприємницьких можливостей людини та виступає альтернативою безробіттю й економічній пасивності. Тому, як засвідчує рівень деяких країн ЄС (Італія, Іспанія, Греція, Угорщина), тіньова зайнятість стала якісним бар'єром на шляху становлення нових соціально-трудова відносин, відігравши роль “соціального амортизатора”. Проте тіньова зайнятість насправді “дорого коштує” і роботодавцям, і працівникам, які до неї долучені: по-перше, роботодавці несуть значні витрати на приховування діяльності, по-друге, ризик кримінальної відповідальності у разі її виявлення і ступінь покарання матимуть незворотну дію; по-третє, наймані працівники позбавляють себе навіть мінімальних соціальних гарантій, передбачених трудовим законодавством, як-то

оплачувана чергова відпустка, оплачувані лікарняні, соціальне страхування, належне пенсійне забезпечення, збереження робочого місця на час відпустки по догляду за дитиною тощо; по-четверте, відсутність пільг і гарантій з боку держави; по-п'яте, унеможливлення “соціалізації” бізнесу та утруднена соціальна адаптація власне найманих працівників у разі втрати робочого місця. Узагальнення наукових розробок дозволило виокремити методи вимірювання тіньової зайнятості. За словами В. Міненка, оцінити обсяги неформальної зайнятості не можна за допомогою офіційної статистики, для цього використовуються непрямі (макро-) і прямі (мікро-) методи [40]. Нині існують дві офіційні методики оцінки рівня тіньової економіки: Державної статистичної служби України та Міністерства економічного розвитку і торгівлі. У своїх дослідженнях А. Л. Баланда визначає “тіньову” економіку як одну з соціальних детермінант національної безпеки, яка є наслідком деінституалізації апарату державного управління. Її поширення впливає на якість життя населення: падіння кваліфікації найманих працівників призводить до скорочення показників продуктивності праці, що разом зі зменшенням фонду легального робочого часу призводить до скорочення обсягу ВВП [23].

Тінізація зайнятості гальмує інноваційність економіки і перешкоджає формуванню ефективного механізму регулювання ринку праці. Тіньова зайнятість є складовою неформального ринку праці, що охоплює трудову діяльність, яка не заборонена законодавством, проте не зареєстрована. Негативні наслідки тіньової зайнятості суттєво переважають позитивні, а відтак, необхідність розробки програми детінізації ринку праці в державі очевидна. Отже, безпека зайнятості є невід’ємною складовою національної безпеки України, яка передбачає захищеність якості життя економічно активного населення.

Отже, сучасний ринок праці наразі характеризується такими ознаками: дисбаланс між попитом та пропозицією (трудонадлишковий ринок праці, що обумовлює високий показник навантаження осіб, які шукають роботу); неефективне використання трудового потенціалу, зокрема, на молодіжному

ринку праці через відсутність необхідного досвіду роботи у молоді; посилення процесів урбанізації (зростання рівня безробіття більш високими темпами у сільській місцевості, ніж у містах), скорочення кількості зайнятого населення по основних видах економічної діяльності, посилення міграційних тенденцій, в тому числі освітньої міграції.

## РОЗДІЛ 2 РЕГУЛЮЮЧІ РИНКОВІ МЕХАНІЗМИ: МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

### 2.1. Моделі ринкової рівноваги: інтегрованість ринків

Зважаючи на актуальність дослідження передумов становлення ринкового механізму господарювання основним завданням в нашому випадку є теоретичне обґрунтування місця інноваційного впливу «маркетингової складової» на макроекономічному рівні.

Б. Шарп підкреслює, що різниці між поняттями маркетингова і ринкова орієнтація практично не існує. Це означає, що суб'єкт господарювання, який слідує маркетинговій орієнтації, використовує стратегічний підхід до аналізу швидко змінюваного середовища і пристосування до нього згідно з власними стратегічними установками та можливостями [42]. Це заслуговує на підтримку, оскільки маркетинг є невід'ємним атрибутом ринкової економіки. Таким чином, стимулювання розвитку маркетингової орієнтації діяльності підприємств повинно відтворитися у відповідній моделі.

Дотримуючись поглядів В.Парето щодо побудови теоретичної моделі, здатної пояснити визначене економічне явище, вона повинна враховувати три етапи: емпіричне виявлення і фіксування економічних відносин; виявлення суттєвих зв'язків і аспектів досліджуваних відносин; кількісне визначення умов рівноваги елементів, з яких складається природа економічних явищ згідно із законом вільної конкуренції [43]. Таким чином, головним завданням в теорії є побудова рівноважної моделі досліджуваної економічної системи; на практиці – зведення поведінки товаровиробників (продавців) і споживачів (покупців) до відповідності з вимогами закону вільної конкуренції.

Сучасна економічна теорія встановлення макроекономічної рівноваги досить складна через злиття двох



течій: власне теорії й моделей обґрунтування часткової та загальної економічної рівноваги. Появу першого напрямку слід пов'язати з роботами видатних англійських та французьких економістів кінця XIX – початку XX ст. А.Курно, В.Джевонса, Т.Еджуорта, А.Маршалла. Другий напрям – з роботами науковців Лозаннської економічної школи. Як відомо, їх злиття з неокласичним синтезом було обґрунтоване роботами Дж.Хікса та П.Самуельсона, а в побудованих економіко-математичних моделях рівновага визначалась як стан взаємного погашення змінюваних величин. В нашому дослідженні говорячи про загальну економічну рівновагу, слід розуміти, що обов'язковими її передумовами є максимізація прибутку для кожного з учасників економічних відносин, максимальна корисність для кожного споживача в межах його доходу, відповідність доходу кожного споживача індивідуальному попиту на предмети споживання, пропорційність доходу на кожний фактор виробництва та відповідність пропозиції попиту.

На сучасному етапі розвитку економічної теорії існують різні моделі макроекономічної рівноваги, специфіку котрим надають авторські погляди провідних вчених на цю проблему і намагання виділити головні економічні інтереси суб'єктів господарювання. Але із всієї сукупності слід виокремити деякі ґрунтовні, які мають надзвичайний інтерес з огляду на еволюцію маркетингових відносин в суспільстві (табл. 2.1).

Перші три моделі носять вербальний характер з прозорим натяком на формування маркетингових підходів. Кейнсіанський підхід носить демонстраційний характер врівноваження попиту і пропозиції, а інші моделі представляють економіко-математичне обґрунтування впровадження ринкового механізму на різних ієрархічних ланках ринкового простору.

На базі ідей вказаних авторів сучасними економічними школами будуються модифіковані і синтетичні моделі макроекономічної рівноваги. В зв'язку з невід'ємністю маркетингу від ринкової системи господарювання виникла необхідність описання поведінки підприємства як провідної господарюючої ланки ринкової економіки з точки зору формування, регулювання та управління попитом споживачів в ієрархічній системі пропозиції товаровиробників.

Таблиця 2.1

**Найбільш відомі моделі макроекономічної рівноваги**

<b>Автор</b>	<b>Характер моделі</b>
Л.Вальрас	Модель загальної економічної рівноваги в умовах дії закону вільної конкуренції (теорія загальної конкурентної рівноваги)
В.Леонтьєв	Модель «затрати – випуск»
Дж.М.Кейнс	Модель короткострокової економічної рівноваги
Дж.Нейман	Модель рівноважної постійно розширюваної економіки
Г.Стейн	Модель макроекономічної рівноваги, орієнтована на пропозицію
Д.Хікс	Модель рівноваги товарного і фінансового ринків (IS–LM)
Г.Манделл, В.Флемінг	Модель рівноваги в малій відкритій економіці (рівновага товарного, фінансового і зовнішнього ринків)

*Джерело: складено автором*

Надання пріоритетного значення підприємствам при розгляді замкненої моделі функціонування економіки підкріплюється особливостями трансформацій, що відбуваються в економіці України, та побудовою статистичної звітності, відповідно до якої всі промислові підприємства групуються за наявністю 4 ознак: за формою власності та відомчою підпорядкованістю; за галузевою належністю; за територіальною ознакою; за економіко-статистичними ознаками [44]. Зважаючи на те, що підприємства на товарному, фінансовому та ресурсному ринках виступають і як суб'єкти, і як об'єкти ринкових відносин надзвичайно важливими для досліджень виступають організаційно-економічні умови їх функціонування, а саме: економічна самостійність підприємств (дослідження спеціалізації діяльності підприємств, можливостей кооперування та інтеграції у внутрішньому просторі); забезпечення самоокупності, високої рентабельності та перспектив самофінансування (дослідження результатів фінансово-господарського стану підприємств); економічна зацікавленість у високих результатах фінансово-господарської діяльності (дослідження мотивації підприємств при здійсненні будь-якого виду діяльності); матеріальна відповідальність за результати фінансово-господарської діяльності (дослідження впливу регуляторних чинників на діяльність підприємств).

Серед моделей становлення рівноваги для задоволення платоспроможного попиту споживачів в системі розгалуженої пропозиції особливе значення набуває модель загальної

конкурентної переваги Л.Вальраса. Це, по суті, перша модель, яка за формою є макроекономічною, за змістом – ґрунтується на мікроекономічних показниках, що характеризують поведінку окремих споживачів та товаровиробників, за використанням апарату – математичною, заснованою на розв'язанні лінійних рівнянь, які складаються для кожного товару (послуги) окремо. Основну роль в моделі відіграють *рівноважні ціни*, які забезпечують відповідність попиту і пропозиції на окремих товар. Таким чином, механізм ринкового ціноутворення (цінової політики) започатковує використання маркетингового підходу в досягненні макроекономічної рівноваги, яке вказує на те, що досягнення рівноваги передбачає однакову прибутковість грошової одиниці, вкладеної у виробництво граничної одиниці кожного товару [45].

Зміст моделі Вальраса можна узагальнити у вигляді математичної тотожності, яка відповідає формулі (2.1):

$$\sum_{i=1}^m p_i x_i = \sum_{j=1}^n v_j y_j \quad (2.1)$$

де  $m$  – нумерація вироблених товарів  $i$  (перелік благ);

$n$  – нумерація ресурсів  $j$ , які потрібні для виробництва кінцевих товарів  $i$ ;

$x_i$  – кількість вироблених товарів  $i$ -ого виду;

$p_i$  – ціни вироблених товарів  $i$ -ого виду;

$v_j$  – ціни ресурсів  $j$ -ого виду;

$y_j$  – споживані обсяги виробничих ресурсів  $j$ -ого виду.

З наведеної тотожності видно, що загальна пропозиція кінцевих продуктів в грошовому відтворенні має дорівнювати загальному попиту на них в сумі доходів, які приносять всі фактори виробництва їх власникам. Порівнюючи кількість невідомих величин і кількість рівнянь, які можна записати з наведеного математичного виразу, бачимо, що вони не співпадають, отже економічну систему не можна назвати рівноважною. До того ж, з практичної точки зору навряд чи

можливо розв'язати систему рівнянь, в якій фігурують тисячі найменувань товарів з різними показниками витрат на їх виробництво. Тому слід визнати, що модель Вальраса є теоретичною.

Виправляючи зазначений недолік, В.Парето проблему рівноваги в моделі Л.Вальраса доповнив положенням про те, що рівноважного стану можна досягти за умов, коли існує не тільки рівновага попиту і пропозиції, але й рівний добробут учасників ринкових відносин, так званий оптимум Парето. *Оптимум Парето* (критерій добробуту) наголошує на тому, що будь-яка зміна, яка нікому не шкодить і поліпшує стан деяких людей, розглядається як поліпшення [46].

В математичній формі оптимум Парето вимагає, щоб гранична норма заміщення ( $MU_x / MU_y$ ) між будь-якою парою споживчих товарів ( $x$  і  $y$ ) була однаковою для будь-яких споживачів, взятих навмання, тобто відповідала умові, відтвореній формулою (2.2):

$$\frac{MU_{x1}}{MU_{y1}} = \frac{MU_{x2}}{MU_{y2}} \quad (2.2)$$

На жаль, в реальності така рівновага недосяжна, бо для цього необхідно, щоб загальна психологічна оцінка будь-якого заходу, будь-якої ринкової угоди була однаковою для всіх, що є неможливим в силу особистості та несхожості кожного споживача. Отже, слід зазначити, що Л.Вальрас і В.Парето зробили вагомий вклад в обґрунтування макроекономічної рівноваги, але їх теорії ідеалізовані і тому мають суто теоретичне значення, між тим як на практиці ці моделі застосувати і перевірити вкрай складно.

Останній недолік було усунуто в модифікованій моделі Вальраса, тлумачення якої було запропоновано колективом авторів Московської економічної школи на чолі з Ю.Б.Рубінім. Ними було зроблено синтез моделей поведінки підприємств, споживачів і загальної економічної рівноваги [47]. За цією моделлю економіка розглядається як товарне господарство, має

місце досконала конкуренція, метою товаровиробника є максимізація прибутку від реалізації товару, метою споживача – максимізація корисності від споживання, а макроекономічна рівновага досягається шляхом здійснення вільних, нічим не обмежених, економічних угод товаровиробників і покупців. Крім того, в моделі передбачається дотримання оптимуму Парето і введено такі умовні позначки:  $p_i$  – ціна  $i$ -го товару;  $m$  – номенклатура товарів;  $p = // p_1, p_2 \dots p_m //$  – матриця цін вироблених товарів;  $v_j$  – ціна  $j$ -го фактора виробництва;  $n$  – номенклатура факторів виробництва;  $v = // v_1, v_2 \dots v_n //$  – матриця цін факторів виробництва;  $F$  – кількість підприємств;  $H$  – кількість споживачів;  $a_j^f$  – кількість первинного фактора, затрачуваного на виробництво продукції протягом року підприємством  $f$ ;  $a^f = \|a_1^f, a_2^f \dots a_n^f\|$  – матриця первинних виробничих факторів для підприємства  $f$ ;  $q_i^f$  – обсяг випуску  $i$ -го товару підприємством  $f$ ;  $g_i^h$  – загальна кількість  $i$ -го товару, купленого споживачем  $h$ ;  $q^f = \|q_1^f, q_2^f \dots q_m^f\|$  – матриця обсягу товаровиробництва;

$\hat{O}^f(q_1^f, q_2^f \dots q_m^f; a_1^f, a_2^f \dots a_n^f) = \hat{O}^f(q^f, a^f) = 0$  – виробнича функція підприємства  $f$ ;  $U^h(g_1^h, g_2^h \dots g_m^h; a_1^h, a_2^h \dots a_n^h) = U^h(g^h; a^h)$  – функція загальної корисності споживання товарів і факторів для споживача  $h$ ;  $g^h = \|g_1^h, g_2^h \dots g_m^h\|$  – матриця товарів, що купуються споживачами;  $S^{hf}$  – ступінь участі споживача  $h$  в капіталотворенні підприємств  $F$ ;  $a^h = \|a_1^h, a_2^h \dots a_n^h\|$  – матриця первинних факторів, що купуються споживачами;  $\pi^F(\pi^1, \pi^2 \dots \pi^f)$  – функція прибутку підприємств  $F$ .

Згідно із модифікованою моделлю Вальраса вигляд моделі поведінки підприємств, споживачів, загальної рівноваги можна інтерпретувати за допомогою рівнянь (2.3-2.7):

для підприємства:

$$\pi^f = \sum_{i=1}^m p_i q_i^f - \sum_{j=1}^n v_j a_j^f \Rightarrow \max \quad (2.3)$$

при  $\Phi^f(q^f, a^f) = 0$

для споживача:

$$\sum_{j=1}^n v_j a_j^h + \sum_{f=1}^F S^{hf} \times \pi^f = \sum_{i=1}^m p_i g_i^h \Rightarrow \max \quad (2.4)$$

при  $U^h(g^h; a^h) \Rightarrow \max$

для ринку товарів  
споживання:

$$\sum_{h=1}^H g_i^h = \sum_{f=1}^F q_i^f \quad (2.5)$$

для ринку факторів  
виробництва:

$$\sum_{f=1}^F a_j^f = \sum_{h=1}^H a_j^h \quad (2.6)$$

для загальної рівноваги:

$$\sum_{h=1}^H \sum_{j=1}^n v_j a_j^h + \pi^F = \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^m p_i g_i^h \quad (2.7)$$

Формула (2.3) показує, що прибуток кожного підприємства є різницею між валовим доходом від продажу виробленої продукції та вартістю витрат на фактори виробництва. Економічний зміст формули (2.4) такий: загальний видаток споживачів на придбання товарів дорівнює сумі загального доходу від продажу ними факторів виробництва підприємствам і доходу споживачів як власників капіталу. Згідно з формулою (2.5) сума покупок товарів споживання має дорівнювати сумі продажів підприємств. Зміст формули (2.6) в тому, що сума споживаних підприємствами виробничих факторів має дорівнювати сумі цих факторів, проданих їм споживачами. І, нарешті, загальний доход всіх споживачів разом із загальним прибутком всіх підприємств дорівнює загальній (сумарній) ціні споживчих товарів, тобто сукупний попит урівноважується сукупною пропозицією (2.7). З математичної точки зору вказані п'ять груп рівнянь моделі розв'язуються за допомогою апарату функцій Лагранжа та їх перших похідних. Це дає можливість (за реальних умов) віднайти рішення, при яких забезпечується загальна економічна рівновага. Разом з тим слід зазначити, що існування такого

рішення, його єдиничність та достатність вимагають окремого математичного доказу, що ускладнює та становить під сумнів результати, отримані згідно з цією моделлю.

Переконливим доказом практичного застосування економіко-математичних моделей макроекономічної рівноваги, як продовження розвитку ідей Л.Вальраса, була побудова В.Леонтьєвим балансу міжгалузевих зв'язків «затрати – випуск». В.Леонтьєв розробив макроекономічну модель загальної ринкової рівноваги, побудовану на основі структурних взаємозалежностей всіх фаз відтворення (виробництва, розподілення, обміну і споживання), так звану *модель міжгалузевого балансу (МГБ)* [48], яка представляє собою систему лінійних рівнянь, записаних у вигляді (2.8):

$$x_j = \sum_{i,j=1}^n a_{ij} x_i + y_j \quad (2.8)$$

при  $i = 1, 2 \dots n$ ,

де  $a_{ij}$  – технологічні коефіцієнти прямих витрат, що показують, яка кількість продукції галузі  $i$  необхідна для виробництва одиниці продукції галузі  $j$ .

Ця система рівнянь обґрунтовує розподілення продукції в народному господарстві. Модель МГБ дає можливість за умов наявних ресурсів ( $x$ ) визначити випуск кінцевого продукту для споживання ( $y$ ), а за умов відомого кінцевого продукту – знайти необхідні для його виробництва обсяги ресурсів у відповідних галузях. Крім того, можливо поєднати ці два підходи, задаючи однією частиною будь-які ресурси (матеріальні, інтелектуальні, трудові, природні), іншою – кінцевий продукт. Модель МГБ застосовується для аналізу макроекономічної рівноваги трудових ресурсів і обсягів випуску продукції, виробництва та розподілення основних виробничих фондів, інших цілей. Серед обмежень моделі В.Леонтьєва – недостатня гнучкість (статичність рівноваги) через реалізовану в ній ідею Вальраса про лінійну залежність випуску і витрат, що, в свою чергу, призводить до ідеалізації дійсності, так як не враховуються

«гострі кути» структури ринкової рівноваги: спади, банкрутства підприємств, дефіцитний стан економіки тощо. Крім того, статична рівновага також не може пояснити, яким чином забезпечити рівноважне зростання протягом визначеного терміну.

Проаналізувавши економіко-математичні моделі рівноважного стану, слід зазначити, що вони всі описують та обґрунтовують можливості і прагнення підприємств до рівноваги на товарному ринку і ринку факторів виробництва (ресурсному ринку). Отже, знаючи змодельовану рівновагу підприємств на зазначених ринках в ідеалі, стає можливим опрацювання і застосування маркетингових заходів, які сприятимуть наближенню підприємств до такого стану (адже ми знаємо, що в реальності рівноваги не існує). Позитивним моментом зазначених моделей є те, що завдяки ним можна прогнозувати подальший розвиток підприємств в короткостроковому періоді. Але існують і недоліки. Крім зазначених для кожної окремо моделі недоліків, слід відмітити, що всі вони не враховують прагнення до рівноважного стану ще й фінансового ринку, без якого не можливе за сучасних умов здійснення будь-якої господарської операції.

Для того, щоб надати завершене макроекономічне обґрунтування ситуації, необхідно розглянути прагнення підприємства до рівноваги на товарному і грошовому ринку (їх взаємодію відтворено в моделі  $IS-LM$ ), а також урахувати вплив ринку факторів виробництва (це стає можливим за умов поєднання моделей  $AD-AS$  та  $IS-LM$ ). Встановлення подібної рівноваги слід розглянути в короткостроковому періоді (враховуючи ті трансформаційні особливості, що відбуваються на вітчизняних підприємствах на сучасному етапі їх функціонування) на макроекономічному рівні, що надає змогу побудувати маркетинговий механізм управління діяльністю вітчизняних підприємств.

Взаємозв'язок фінансового і товарного ринків очевидний: зміни в обсягах виробництва товарів (послуг) відтворюються в попиті на гроші, а коливання процентної ставки, в свою чергу, позначається на змінах сукупних витрат. Модель одночасної



рівноваги обох ринків була розроблена англійським економістом Д.Хіксом і відома під назвою «*IS-LM модель*», а базується вона на кейнсіанських теоретичних положеннях [49]. За кейнсіанською моделлю «доходи–витрати» рівновага на товарному ринку досягається за умов, визначених формулою (2.9):

$$AE = Q, \text{ тобто } C + I + \overline{GP} = Q$$

(сукупні витрати = національному обсягу виробництва) (2.9)

і одночасно  $I + \overline{GP} = S + NT$  (ін'єкції = вилученню),

де  $AE$  – сукупні витрати;  $Q$  – національний обсяг виробництва;  $C$  – споживання;  $I$  – інвестиції;  $\overline{GP}$  – державні закупки;  $S$  – загальні заощадження;  $NT$  – чисті податки. Враховуючи, що  $NT = \overline{NT} + \overline{MT} \times Q$ ;  $S = MPS \times Q - \overline{C}$ ;  $I = \overline{I} + I(r, Q)$ , де  $\overline{NT}$  – частина чистих податків, яка визначається екзогенними факторами;  $\overline{MT}$  – гранична норма чистих податків, що показує, яка їх частка утримується державою;  $MPS$  – гранична схильність до заощадження;  $\overline{C}$  – фіксований рівень споживання, який визначається впливом екзогенних факторів;  $\overline{I}$  – частина інвестицій, яка визначається впливом екзогенних факторів;  $I(r, Q)$  – інвестиції як функція процентної ставки ( $r$ ) і обсягів виробництва ( $Q$ ), причому залежність  $I(r)$  має зворотний характер, а  $I(Q)$  – прямий; загальну рівновагу на товарному ринку доцільно записати наступним чином (2.10):

$$MPS \times Q - \overline{C} + \overline{MT} \times Q + \overline{NT} = \overline{I} + I(r, Q) + \overline{GP} \quad (2.10)$$

Рівновага на фінансовому ринку ( $M$ ) забезпечується за умов, відтворених формулою (11):

$$\frac{\overline{MS}}{P} = \frac{MD}{P}, \text{ чи } \frac{\overline{MS}}{P} = M = \frac{MD_T + MD_A}{P}, \quad (2.11)$$

де  $\overline{MS}$  – пропозиція грошей;  
 $P$  – загальний рівень цін;

$MD$  – загальний попит на гроші;

$\overline{P}$  – фіксований рівень цін;

$MD_T$  – транзакційний попит на гроші (як засіб, необхідний для здійснення угод) для запланованих і раптових покупок;

$MD_A$  – попит на гроші як засіб придбання інших фінансованих засобів (спекулятивний попит).

Оскільки для здійснення будь-якої угоди виникає потреба в фінансових ресурсах, то не викликає сумнівів прямий зв'язок реального попиту на гроші ( $MD_T$ ) і обсягів виробництва ( $Q$ ). Спекулятивний попит на гроші ( $MD_A$ ) свідчить про те, що реальний попит на гроші ( $MD_T$ ) і процентна ставка ( $r$ ) мають зворотну залежність. Пропозицією грошей  $\overline{MS}$  керує уряд. Оскільки рівень цін в кейнсіанській моделі не пов'язаний з величинами  $Q$  і  $r$ , то умови рівноваги на фінансовому ринку можна відтворити за допомогою величин  $Q$  і  $r$  формулою (2.12):

$$M = \frac{\overline{MS}}{\overline{P}} = MD(Q, r) + \overline{MD}, \quad (2.12)$$

де  $M$  – рівновага на грошовому ринку;

$\overline{MD}$  – фіксований попит на гроші.

Труд і капітал, безумовно, є основними засобами виробництва, але витрати, пов'язані з придбанням та використанням сировини, не менш впливають на сумарні витрати виробництва. Якщо в модель увести *всі* визначені фактори виробництва, то отримаємо узагальнений її варіант, який відтворює вплив будь-якого екзогенного фактора. За таких умов сукупна виробнича потужність залежатиме від кількості всіх залучених сировинних факторів виробництва ( $FQ$ ) та якості їх використання (їх продуктивності –  $Prod$ ). Рівновага на ресурсному ринку настає, коли попит на фактори виробництва ( $FD$ ) урівноважується пропозицією на них ( $FS$ ). В цьому випадку номінальний дохід ( $NI$ ) дорівнює сумарному доходу

власників факторів виробництва ( $FP$ ), який, в свою чергу, дорівнює сумарним витратам на ресурси ( $FC$ ); одночасно величина граничного продукту в грошовому відтворенні  $q'(F)$  дорівнюватиме граничним витратам на виробничий фактор ( $MFC$ ). З однієї сторони,  $FP = q'(F) \times P + \overline{Prod} \times P$ , з іншої –  $FP = g'(F) \times P + \overline{FC} \times P$ , а  $q'(F) = MFC$ . Прирівнюючи обидві частини, отримуємо умови рівноваги на ресурсному ринку у вигляді (2.13):

$$q'(F) \times P + \overline{Prod} \times P = g'(F) \times P + \overline{FC} \times P \quad (2.13)$$

З точки зору неокласичної теорії рівень цін  $P$  в лівій і правій частинах наведеного рівняння має змінюватися пропорційно, тоді, розділивши його на  $P$ , отримуємо вираз  $q'(F) + \overline{Prod} = g'(F) + \overline{FC}$ , який показує, що гранична продуктивність ресурсу повинна дорівнювати граничним витратам на його придбання [5]. Кейнсіанці не погоджуються з таким тлумаченням. З їх точки зору зміни  $P$  впливають тільки на  $FD$ , не впливаючи на  $FS$ , тоді умова рівноваги ресурсного ринку трансформується наступним чином у вигляді  $q'(F) \times P + \overline{Prod} \times P = g'(F) \times \bar{P} + \overline{FC} \times P$  згідно з тим, що власники економічних ресурсів, які пропонують їх на відповідному ринку, не реагують на зміни цін товарного ринку [8].

Отже, для досягнення узгодженості використаємо наступний підхід. Припустимо, що витрати на ресурси змінюються нижчими темпами, ніж ціни на них. Уведемо фіксовану ціну  $P^*$  таку, що  $\Delta P^* < \Delta P$ . Оскільки  $\Delta P^* < \Delta P$ , то будь-які зміни рівня цін  $P$  супроводжуватимуться відносно меншим прирощенням  $P^*$ , тому величина  $P^*/P$  буде падати, що аналогічно твердженню: при зміні цін попит на фактори виробництва зазнає більших змін, ніж їх пропозиція. Тоді умови рівноваги постають у вигляді (2.14):

$$q'(F) + \overline{Prod} = g'(F) \times \frac{P^*}{P} + \overline{FC} \quad (2.14)$$

Рівновага у зовнішньому середовищі досягається за рахунок взаємодії перших двох частин платіжного балансу (поточних операцій та руху капіталів), тому надзвичайно важливо охарактеризувати взаємозв'язок товарного і зовнішнього ринків. Він полягає в тому, що рух товарів і послуг через кордон супроводжується рухом грошових коштів у протилежному напрямку. Моделювання макроекономічної ситуації в такому випадку ґрунтується на експорті товарів і послуг ( $EX$ ), який є функцією тільки валютного курсу ( $c_E$ ), оскільки рішення щодо реалізації товару (на зовнішньому чи внутрішньому ринку) товаровиробник буде приймати, виходячи лише з тої номенклатури цін, що склалася на відповідному ринку на момент прийняття рішення; на імпорту товарів і послуг ( $IM$ ), який теж залежить від валютного курсу ( $c_E$ ), однак є й функцією обсягів виробництва ( $Q$ ); на експорт капіталу ( $CX$ ) і його імпорту ( $CM$ ), які залежать тільки від процентної ставки ( $r$ ), бо власник капіталу прийматиме рішення про його рух, виходячи лише з дії цього фактора.

Тому рівновагу у зовнішньому середовищі можна відтворити так, як це представлено у формулі (2.15):

$$IM(c_E, Q) - EX(c_E) = CX(r) - CM(r) \quad (2.15)$$

Функціональне рівняння (15) дає можливість зробити принциповий висновок про взаємозв'язок чотирьох ринків: товарного, ресурсного, фінансового і зовнішнього. Якщо збільшуються обсяги національного виробництва ( $Q$ ) і ресурсів  $FQ$ , то, відповідно, збільшується імпорту товарів і послуг ( $IM$ ). При зростанні процентних ставок ( $r$ ) розширюється експорт капіталу ( $CX$ ) і зростає його імпорту ( $CM$ ). Коли підвищується валютний курс ( $c_E$ ), то збільшується імпорту товарів і послуг ( $IM$ ), але скорочується їх експорт ( $EX$ ).

Аналіз ситуації функціонування кожного із розглянутих ринків показує наявність певних недоліків, усунення яких вимагає повернення до запропонованої раніше *інтегральної моделі* обґрунтування одночасної рівноваги на всіх ринках з

метою визначення стану підприємства, який був відтворений на макрорівні. В цьому аспекті під *економічною рівновагою* на макроекономічному рівні ( $E_{EQUIL} \rightarrow const$ ) автор розуміє таку ситуацію в країні в цілому, коли суспільне виробництво досягає збалансованості за умов стабільного розвитку суб'єктів її господарювання.

Інтегральну багатофакторну модель загальної рівноваги ( $E_{EQUIL}$ ) за умов урівноваження товарного, ресурсного, фінансового і зовнішнього ринків згідно із викладеними міркуваннями, а також із урахуванням прагнення вітчизняних підприємств до рівноважного стану у відкритому ринковому середовищі, тобто на зовнішніх ринках, слід записати у вигляді (2.16):

$$\begin{array}{l}
 \text{загальна} \\
 \text{рівновага:} \\
 \text{товарний ринок:} \\
 \text{ресурсний ринок:} \\
 \text{зовнішній ринок:} \\
 \text{фінансовий} \\
 \text{ринок:}
 \end{array}
 \quad
 E_{EQUIL} \rightarrow const,
 \quad
 \left\{
 \begin{array}{l}
 S(Q) - \bar{C} + NT(Q, \bar{M}\bar{T}) + \bar{N}\bar{T} = I(r, Q) + \bar{I} + \bar{G}\bar{P} \\
 q'(F) + \bar{P}rod = g'(F, P^*) + \bar{F}\bar{C} \\
 IM(c_E, Q) - EX(c_E) = CX(r) - CM(r) \\
 M = \frac{\bar{M}\bar{S}}{P} = MD(r, Q) + \bar{M}\bar{D}
 \end{array}
 \right.
 \quad (2.16)$$

де  $IM$  – імпорт товарів;  
 $EX$  – експорт товарів;  
 $CM$  – імпорт капіталу;  
 $CX$  – експорт капіталу;  
 $c_E$  – валютний курс.

Запропонована система рівнянь має п'ять змінних величин –  $Q$ ,  $r$ ,  $P$ ,  $F$  і  $c_E$ , тому її неможливо розв'язати без введення додаткового п'ятого рівняння, яке б пов'язувало зазначені величини. В якості такого можна запропонувати вираз  $Q = q(F)$ , виходячи з тих міркувань, що обсяг виробництва товарів (послуг, предметів інтелектуальної власності)  $Q$  безпосередньо залежить від кількості запропонованих факторів виробництва ( $F$ ), здебільшого зі зростанням кількості використовуваних

ресурсів зростають і обсяги виробництва. Тоді передумови рівноваги (2.16) постають у вигляді (2.17), а будь-які зміни екзогенних (автономних) змінних величин  $\bar{C}, \bar{I}, \overline{GP}, \overline{NT}, \overline{FC}, \overline{MD}, \overline{MS}, \overline{MT}$  виводять економічну ситуацію зі збалансованого стану, як наслідок – починають змінюватися ендегенні (залежні) змінні величини до тих пір, поки всі ринки не дійдуть рівноважного стану.

$$E_{EQUIL} \rightarrow const,$$

$$\text{при} \left\{ \begin{array}{l} S(Q) - \bar{C} + NT(Q, \overline{MT}) + \overline{NT} = I(r, Q) + \bar{I} + \overline{GP} \\ q'(F) + \overline{Prod} = g'(F, P^*) + \overline{FC} \\ IM(c_E, Q) - EX(c_E) = CX(r) - CM(r) \\ M = \frac{\overline{MS}}{P} = MD(r, Q) + \overline{MD} \end{array} \right. \text{при } Q = q(F), \quad (2.17)$$

Спираючись на маркетинговий підхід, відмітимо, що особливу цікавість викликають не стільки кількісні, скільки якісні зміни, які відбуваються на ринках, тому аналіз доцільно проводити за допомогою графіків. До того ж потрібно спростити ситуацію, аналізуючи стан вітчизняних підприємств у внутрішньому економічному середовищі з тих міркувань, що для того щоб гідно конкурувати на зовнішніх ринках, перш потрібно досягти визначеного рівня конкурентоспроможності усередині. Перші два рівняння запропонованої моделі, відтвореної в формі (2.17), складають основу для побудови кривої сукупного попиту ( $AD$ ), формування і вивчення якого є першочерговою задачею маркетингу, а застосування останнього рівняння і додатково введеного обмеження дозволяє побудувати криву сукупної пропозиції ( $AS$ ).

Сукупний попит  $i$ , відповідно, характер кривої  $AD$  визначається національним доходом  $NI$ , а для будь-якої точки кривої  $AD$  величина  $NI$  залишається постійною.

Підвищення рівня цін  $P$  при незмінному  $NI$  призводить до змін в кількості товарів, на які пред'являється сукупний попит. Сам же сукупний попит змінюється тільки під впливом змін в пропозиції грошей  $MS$  чи швидкості здійснення угод  $v$ . В такій інтерпретації  $AD$  припускається, що єдиним мотивом заощадження грошей виявляється транзакційний попит, а будь-

які зміни в пропозиції грошей спричиняють негайні зміни в  $AD$ . Отже, за підвищенням рівня цін, яке стає причиною падіння реальних  $MS$  і  $NI$ , відбувається скорочення  $AD$ . Оскільки попит на гроші складається з двох частин –  $MD_T$  та  $MD_A$ , то частка грошей йде на використання їх в спекулятивних цілях. Це означає, що не всі сто відсотків (100%) змін  $MS$  трансформуються в зміну  $AD$ . Таким чином, крива  $AD$  видозміниться (рис. 2.1).

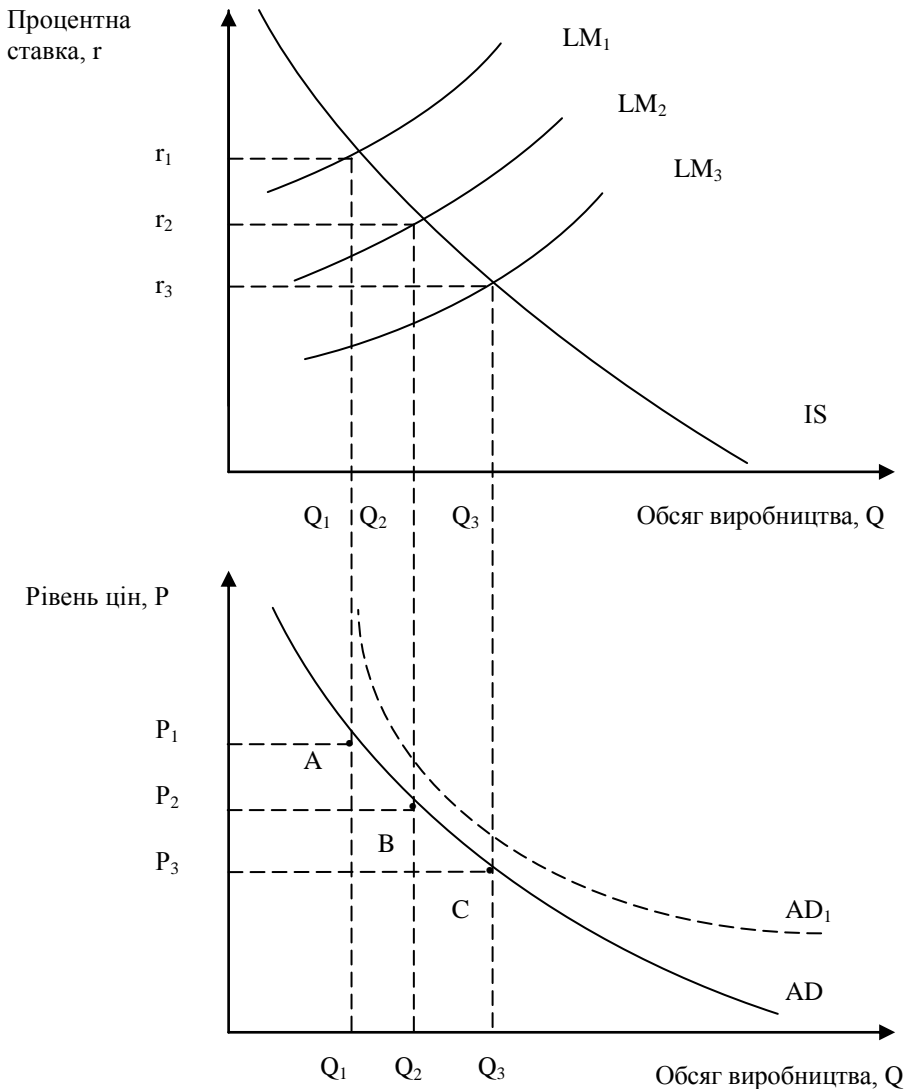
В якості бази для побудови кривої сукупного попиту  $AD$  було використано добре відому модель  $IS-LM$  (в координатах  $r-Q$ ), тобто для побудови та перевірки справедливості моделі  $AD-AS$  скористаємося моделлю Д.Хікса, в якій різним рівням процентних ставок  $r_1, r_2, r_3$  відповідають криві  $LM_1, LM_2, LM_3$ , що обумовлюють стан грошового ринку. Точки перетину цих ліній з кривою  $IS$  визначають обсяги виробництва  $Q_1, Q_2, Q_3$ , що відповідають рівновазі товарного і грошового ринків.

Перенесення цих значень на графік в координатах  $P-Q$  допомагає віднайти такі рівні цін  $P_1, P_2, P_3$ , при яких можливо визначити характерні точки  $A, B, C$ , які і визначають конфігурацію кривої  $AD$ .

Кожна точка кривої  $AD$  показує співвідношення величин  $Q$  і  $P$ , при яких досягається подвійна рівновага на товарному і грошовому ринках. З урахуванням тільки транзакційного попиту на гроші ( $MD_T$ ) крива сукупного попиту буде мати конфігурацію  $AD_1$ , яка розміститься вище кривої  $AD$  і буде змінюватись тільки за умов зміни в  $MS$  чи  $v$ .

Екзогенні величини  $\bar{c}, \bar{i}, \bar{GP}, \bar{NT}$  та  $\bar{MT}$  впливають на товарний ринок, а  $\bar{MD}$  – на грошовий, і одночасно всі вони впливають на  $v$ . Крива  $AD$  зміщується вправо, коли спостерігається підвищення величин  $\bar{c}, \bar{i}$  та  $\bar{GP}$  (ін'єкції) і зменшення  $\bar{NT}, \bar{MT}$  та  $\bar{MD}$  (видатки). Сукупний попит також розширюється, коли підвищується  $MS$ .

Для побудови кривої  $AS$  скористаємося останнім рівняннями і обмеженням моделі (2.17), відтворивши рівновагу на ресурсному ринку та віднайшовши залежність виду  $Q = q(F)$ .



**Рис. 2.1. Формування сукупного попиту AD в системі пропозиції**

*Джерело: розробка автора*

Відтворивши рівновагу на ресурсному ринку, слід зауважити, що різним рівням цін на ресурси  $FP_1$ ,  $FP_2$ ,  $FP_3$



відповідають криві попиту  $FD_1$ ,  $FD_2$ ,  $FD_3$ . Особливість ресурсного ринку полягає в тому, що, коли підвищується рівень цін на них від  $FP_1$  до  $FP_2$ , попит на фактори виробництва  $FD$  зростає скоріше, ніж падає пропозиція на них  $FS$ . Тому загальна картина змін ресурсного ринку відповідає зміщенню кривої  $FD_1$  вправо до  $FD_2$ . Точки перетину ліній  $FD_1$ ,  $FD_2$ ,  $FD_3$  з кривою  $FS$  визначають величини ресурсів  $F_1$ ,  $F_2$ ,  $F_3$ , що відповідають рівновазі ринку факторів виробництва. Перенесення цих показників в координати  $Q-F$  дає можливість визначити обсяги виробництва  $Q_1$ ,  $Q_2$ ,  $Q_3$ , які відповідають ресурсному потенціалу, а також побудувати криву  $Q = q(F)$ , що стала додатковою умовою загальної рівноваги трьох ринків. Суміщення цих побудов в координатах  $P-Q$  дає можливість визначити конфігурацію кривої сукупної пропозиції  $AS$ , яка зображена на рис. 8. Кожна точка отриманої кривої, зокрема  $D$ ,  $E$ ,  $G$ , показує комбінацію величин  $P$  і  $Q$ , що відповідає рівновазі на ресурсному і товарному ринках.

Використовуючи теоретичні надбання та опрацьовані розробки, стає можливим зображення моделі одночасної загальної рівноваги на ресурсному, фінансовому та товарному ринках. Слід також зауважити, що макроекономічну рівновагу було відтворено виключно у внутрішньому економічному просторі, тобто на внутрішніх ринках функціонування підприємств.

На товарному і фінансовому ринках рівновага встановлюється за умов  $Q^*-r^*$  при безумовному рівноважному стані товарного ринку, коли  $P^*-Q^*$ . При заданому рівні  $AD$ , який визначається місцем розташування кривої  $AD$ , криві  $FD$  та  $FS$  перетнуться в точці, де рівень цін на ресурси складе  $FP^*$ , а кількість залучених виробничих факторів –  $F^*$ . Одночасно  $Q^*$  відповідає тому національному обсягу, який може бути випущений при використанні факторів виробництва в обсязі  $F^*$  (рис. 2.2).

Запропонована інтегральна модель загальної економічної рівноваги може успішно використовуватися для пояснення економічних явищ на макрорівні. Разом з тим вона відкриває широкі можливості формування маркетингового механізму впливу на економічний стан суб'єктів господарювання

(підприємств) в ієрархічному ринковому просторі за допомогою оперування екзогенними факторами, визначеними в моделі.

Стан загальної рівноваги було відтворено за допомогою чотирьох ендогенних (тобто взаємозв'язаних функціонально) змінних величин  $Q$ ,  $r$ ,  $P$  та  $F$ .

Однак, враховуючи той факт, що кількість ресурсів  $F$  прямо впливає на обсяги виробництва  $Q$  (тобто вони змінюються в одному напрямку), загальну картину охарактеризуємо за допомогою трьох змінних –  $Q$ ,  $r$  і  $P$ . Принципового значення набуває також рівень, на якому використовуються ресурси  $F$  для виробництва товарів (послуг, робіт)  $Q$ , – вище чи нижче значень за умов повної зайнятості  $FE$ . Коли точка рівноваги знаходиться нижче  $FE$ , приріст  $NI$  відбувається в основному за рахунок підвищення  $Q$ , якщо ж навпаки, то спостерігається стрімке зростання цін при незначному розширенні  $Q$  («злам» кривих  $AS$ ,  $FS$  та  $FD$  відповідає рівню  $FE$ ).

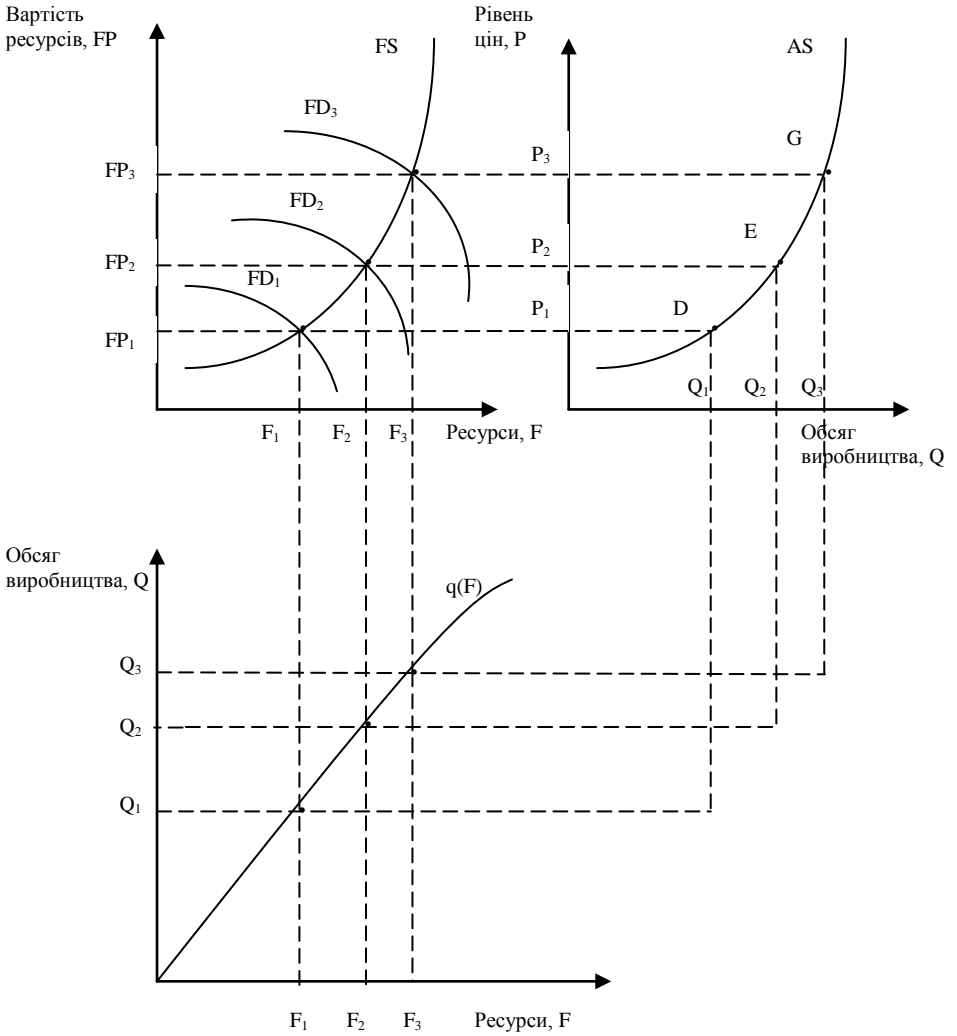
## **2.2. Моделювання ситуацій зміни рівноваги в системі забезпечення безпеки зайнятості**

Розглянемо кожну із ситуацій окремо.

*Рівновага на рівні, нижчому повної зайнятості ( $< FE$ ).*

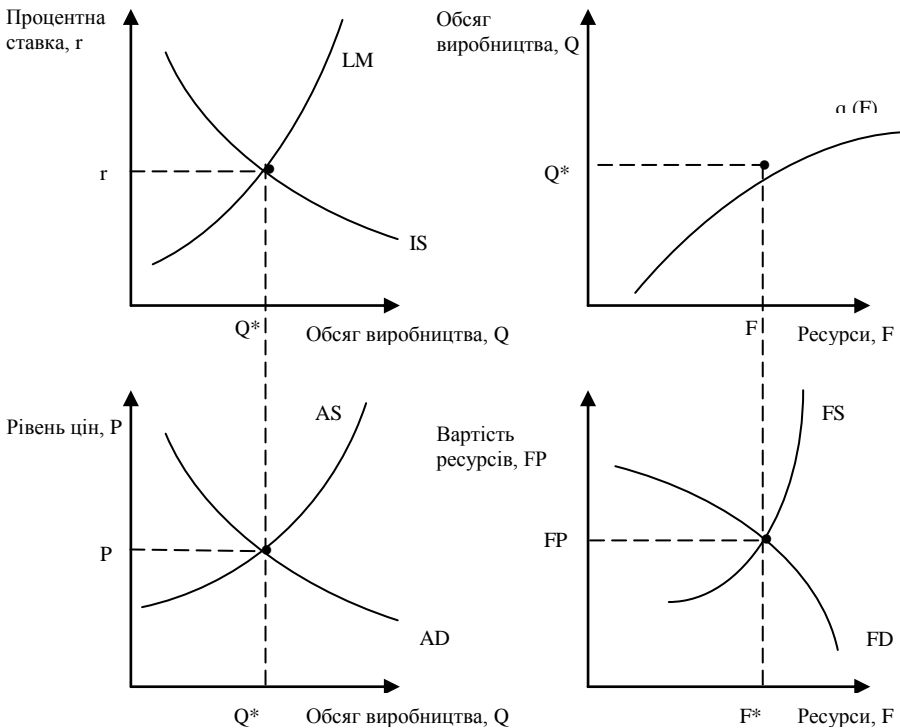
Нехай рівновага на товарному ринку встановлюється при значенні рівня цін –  $P$ , а обсягів виробництва –  $Q$ ; на фінансовому –  $r$  та  $Q$  (рис. 2.3).

Зміни на грошовому ринку обумовлені впливом  $\overline{MS}$  або  $MD$ . Перебіг подій, що відбувається, можна представити в такий спосіб: зростання пропозиції грошей ( $\overline{MS} \uparrow$ ) чи скорочення попиту на них ( $MD \downarrow$ ) спричиняє зміщення кривої  $LM$  до рівня  $LM_1$ , що призводить до зміщення рівноваги на грошовому ринку ( $M \uparrow$ ), яке позначається на скороченні сукупного попиту на гроші ( $MD \downarrow$ ) таким чином, що  $M > MD$ .



**Рис. 2.2. Побудова кривої сукупної пропозиції AS та відтворення взаємозалежності ресурсного і товарного ринків  $Q = q(F)$**

*Джерело: розробка автора*



**Рис. 2.3. Відтворення загальної рівноваги за умов урівноваженого функціонування товарного, фінансового й ресурсного ринків**

*Джерело: розробка автора*

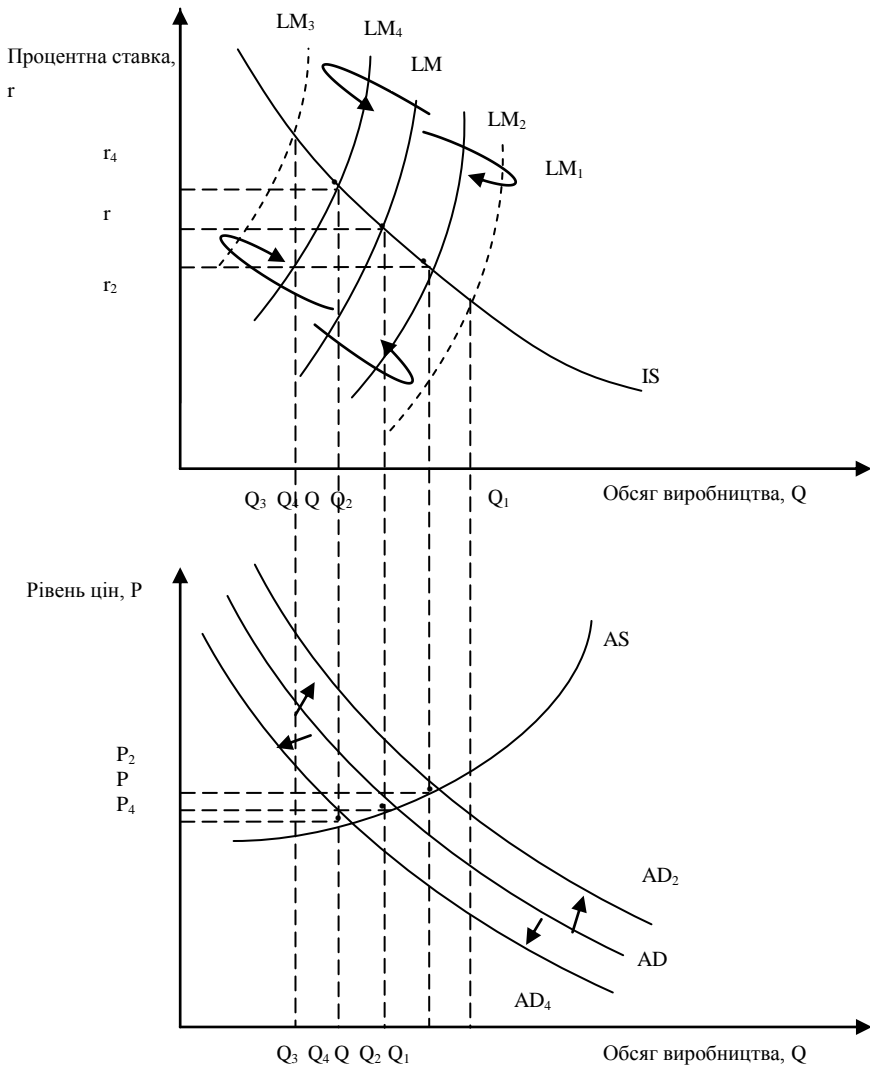
Отже, зменшується і процентна ставка ( $r \downarrow$ ), в залежності від чого зростає рівень інвестицій ( $I(r) \uparrow$ ), це, в свою чергу, призводить до збільшення сукупного попиту ( $AD \uparrow$ ). А оскільки  $AD$  зростає більшими темпами, ніж зменшується пропозиція, тобто  $AD > AS$ , то крива  $AD$  зміщується вправо і уверх. Крива  $AD$  набуває положення  $AD_2$ , в результаті чого стрімко зростають обсяги виробництва (від  $Q$  до  $Q_2$ ) порівняно з рівнем цін, який майже не змінюється (від  $P$  до  $P_2$ ) чи, точніше кажучи, зростає вкрай повільно. Оскільки процент фінансових засобів зростає ( $MD_A \uparrow$ ), що спонукає порушення рівноваги на фінансовому ринку і зсув кривої  $LM$  в положення  $LM_1$ . Але через суттєве зростання обсягів виробництва ( $Q \uparrow$ ) підвищується і

транзакційний попит на гроші ( $MD_T \uparrow$ ), а також обсяг інвестицій під виробничі цілі ( $I(Q) \uparrow$ ), крива  $LM$  починає зміщатися в протилежному напрямку (з  $LM_1$  до  $LM_2$ ), в результаті чого спостерігається незначне зміщення рівноваги на грошовому ринку ( $M \downarrow$ ) за рахунок підвищення сукупного попиту на гроші ( $MD \uparrow$ ) до тих пір, поки  $M=MD$ . В результаті таких змін процентна ставка встановлюється на рівні  $r_2$ , обсяг виробництва – на рівні  $Q_2$ , а рівень цін –  $P_2$ . Якщо відбудеться зменшення пропозиції  $MS$  і підвищення попиту на гроші ( $MD$ ), то крива  $AD$  переміститься в  $AD_4$ , тобто вліво й униз, а крива  $LM$  спочатку набуває конфігурації  $LM_3$ , а згодом повертається в положення  $LM_4$ . В результаті процентна ставка зростає до значення  $r_4$ , обсяги виробництва скорочуються з  $Q$  до  $Q_4$ , а рівень цін встановлюється на рівні  $P_4$ .

*Рівновага на рівні повної зайнятості (= FE)*

Розглянемо такий стан, коли загальна рівновага досягається на рівні повної зайнятості  $FE$ . Припустимо, протягом визначеного періоду відбулося підвищення обсягу національних витрат ( $AE$ ) під впливом тих ендогенних факторів, про які йшлося вище. Інфляційні процеси, які супроводжують зміни рівноваги, вносять суттєві зміни в послідовність подій (рис. 2.4). Перебіг подій відповідає наступній особливості: зростання  $\bar{c}, \bar{l}, \bar{gP}$  та зменшення  $\bar{nT}, \bar{mT}$  спричиняють збільшення сукупного попиту та зміщення кривої  $AD$ . Зміщення кривої  $AD$  приводить ринок до стану, коли  $AD > AS$ , рівень цін значно підвищується до значення  $P_2$  при меншому темпі зростання обсягів виробництва до рівня  $Q_2$ , що спіткає криву  $IS$  до зміщення вправо і уверх. Через збільшення обсягів виробництва ( $Q \uparrow$ ) зростає транзакційний попит на гроші ( $MD_T \uparrow$ ), а відтак і сукупний попит на гроші ( $MD \uparrow$ ), що порушує рівновагу на фінансовому ринку, тобто  $MD > M$ , внаслідок чого на ньому піднімаються процентні ставки ( $r \uparrow$ ). Стрімке підвищення цін призводить до зростання адаптивних очікувань і фіксованих цін  $P^*$ , в результаті чого падає пропозиція ресурсів ( $FS \downarrow$ ) і, відповідно, сукупна пропозиція ( $AS \downarrow$ ), яка зміщує криву  $AS$  вліво й уверх до положення  $AS_2$ , що обумовлює ситуацію дисбалансу ( $AS$

$< AD$ ). Рівень цін підвищується з  $P_2$  до  $P_3$ , а обсяги виробництва скорочуються до рівня  $Q_3$ . За підвищенням цін відбувається зміщення кривої  $LM$  до нового рівноважного стану  $LM_2$ .



**Рис. 2.4.** Встановлення загальної рівноваги на рівні, нижчому повної зайнятості

*Джерело: розробка автора*

Це тягне за собою підвищення процентної ставки ( $r \uparrow$ ) і

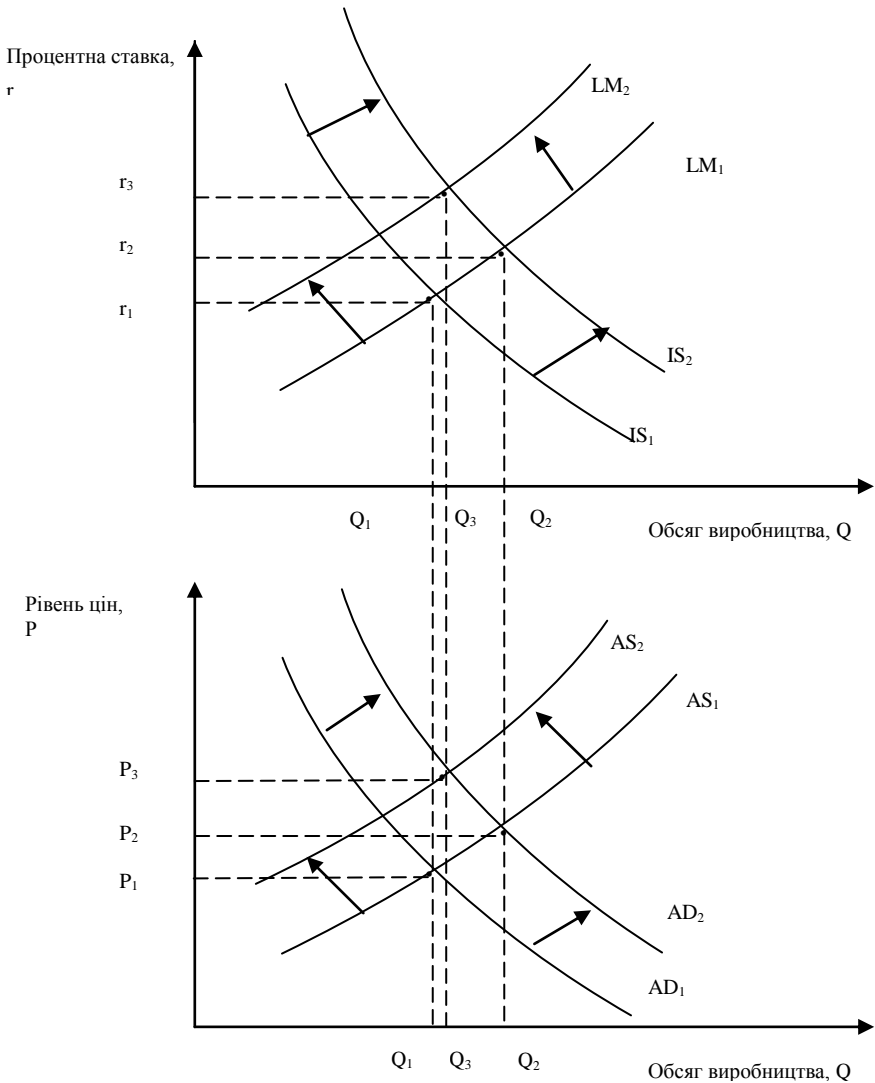
зниження сукупних цін ( $P \downarrow$ ), що скорочує інвестиційну активність ( $I(r) \downarrow$ ), стримує виробництво і доводить його до рівня  $Q_3$ . Остаточна рівновага на досліджуваних ринках встановлюється за умов, коли процентна ставка зростає ( $r \uparrow$ ) до рівня  $r_3$ , виробництво концентрується в масштабах  $Q_3$ , а рівень цін досягає значення  $P_3$ .

Вище було розглянуто лише окремі випадки, адже існує багато варіантів змін екзогенних факторів, що впливають на параметри, які обґрунтовують становлення загальної економічної рівноваги за умов урівноваженого стану всіх ринків, з якими пов'язана діяльність підприємств. Так, наприклад, якщо спостерігається спад виробництва, необхідно стимулювати ділову активність, отже, уряду слід прийняти рішення про підвищення  $AE$ .

Остаточний висновок щодо тлумачення запропонованої моделі загальної економічної рівноваги на макрорівні полягає в тому, що в період спаду виробництва, коли уряд здійснить засоби щодо підвищення сукупних витрат (а відтак – і  $AD$ ) шляхом розширення державних закупок і зниження податків, що справляються, національний обсяг виробництва значно підвищиться і незначно зросте рівень цін, внаслідок чого підвищиться процентна ставка. Така політика уряду заслуговуватиме на схвалення. Завдяки здійсненим дослідженням та теоретичним викладкам можливим видається передбачення наслідків впливу на  $Q$ ,  $F$ ,  $r$  і  $P$  будь-яких екзогенних параметрів.

Таким чином, проведений макроекономічний аналіз і створена на його основі синтетична модель вказують на необхідність застосування маркетингового інструментарію на основі та в тісному поєднанні з ціновими методами регулювання й управління економічними суб'єктами господарювання (конкретними підприємствами) у період трансформації економіки України в ринкову. В кінцевому підсумку обраний напрямок дій дає можливість скерувати діяльність підприємств згідно з концепцією маркетингу на всіх ієрархічних рівнях ринкового простору. Адже завданням маркетингу як на підприємстві, так і на рівні держави є підвищення їх ефективного функціонування,

оскільки він включає численний комплекс заходів (рекламу, зв'язки із громадськістю, пропаганду, виставково-ярмаркові акції тощо), що сприяють ефективному товароруху, формуванню індивідуального та сукупного попиту, а також стимулюванню збуту та ділової активності держави в цілому.



**Рис. 2.5.** Встановлення загальної рівноваги за умов повної зайнятості

FE

*Джерело: побудовано автором*



### 2.3. Дослідження парадигми становлення регіоналізму

Вирішення питань становлення парадигми регіоналізму, сучасних концепцій регіонального зростання і регіонального розвитку знаходяться у центрі уваги багатьох зарубіжних і вітчизняних дослідників. Змістовність зазначених процесів не має однозначності, оскільки трактування їх сутності представниками різних наук здійснюється з врахуванням своєї специфіки: географічної, економічної, технологічної, соціальної тощо, з позиції яких визначились відповідні провідні чинники цього явища, формувались гіпотези та концепції управління. Проте такий спрощений підхід бачення процесу через призму окремих чинників регіонального розвитку не дав бажаного наслідку, що було очевидним ще за античних часів, зокрема – причин могутності чи занепаду окремих держав, які мали подібні умови функціонування.

Історія регіональної науки має близько 250 років: її становлення відноситься до XIX ст. і пов'язується з формуванням школи просторової економіки (В. Рошер, А. Шеффле, Г. Шмоллер, І. Тюнен та ін.). В межах просторової економіки згодом з'явилися концепції розміщення виробництва, території фірми як мікрорівня економічних досліджень (А. Вебер, А. Льош), виокремлення в економічній теорії локально-територіального аспекту та об'єкта «регіон» (Нобелівські лауреати Е. Хекшер і Б. Олін), обґрунтування в межах просторової економіки теорії суб'єкта регіональних відносин – промислового комплексу та застосування міждисциплінарного підходу до розв'язання регіональних проблем (В. Ізард).

Формування адекватної методології ефективної моделі регіональної політики увібрали в себе на кінець XX ст. чотири основні джерела: міжнародну економіку, економічну теорію, макроекономіку та мікроекономіку. Посилення ж процесу глобальної регіоналістики, інтернаціоналізації виробництва, експансії провідних транснаціональних корпорацій, загострення конкуренції на регіональних ринках, виникнення інноваційно-інвестиційних моделей економічного зростання (кластерів,

технопарків, технополісів) тощо, сприяли становленню в регіоналістиці таких прикладних наук: регіональна макроекономіка (regional macroeconomics), теорія міжрайонної торгівлі (interregional trade theory), міська економіка (urban economics), теорія регіонального зростання (regional growth theory). Ці науки виступають методологічною основою формування регіональної політики у реалізації інтересів окремих держав.

Набуття Україною суверенності співпадало в часі з розвитком зазначених процесів, що сприяло активізації відповідних наукових розробок. Вагомий доробок у формування теорії і практики вітчизняної регіональної політики внесли О. Алімов, О. Амоша, О. Бакаєв, З. Варналій, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Дорогунцов, А. Єпіфанов, Д. Крисанов, О. Могильний, Л. Молдаван, М. Орлатий, І. Прокопа, Н. Танчук, М. Хвесик, В. Чужиков, М. Чумаченко, Л. Шостак та ін. На основі вітчизняних наукових розробок були обґрунтовані перші доктрини державного регулювання просторового розвитку продуктивних сил країни, концепції, правові акти державного регулювання соціально-економічного регіонального розвитку, їх положення введено у навчальні програми підготовки кадрів та розроблено спеціальні навчальні курси регіоналістики.

Разом з тим у сфері регіонального управління в Україні залишається не вирішеними багато питань, про що свідчить незавершеність реформування адміністративно-територіального устрою, не подолано депресивність розвитку багатьох територій, не сформовано механізмів стимулювання місцевих громад до прискорення розвитку регіонів, не оптимізовано центральне регулювання місцевих ініціатив з розвитку продуктивних сил тощо, недостатньо визначеним залишається прояв регіоналізму у відносинах суб'єктів цього процесу та його об'єктів, включаючи ідентифікацію територій, підпадаючих під визначення «регіон» в системі державного управління.

Згідно з Конституцією, Україна є унітарною державою (ст. 2) з територіальним устроєм, який «ґрунтується на засадах єдності та цілісності державної території, поєднання

централізації і децентралізації у здійсненні державної влади, збалансованості соціально-економічного розвитку регіонів, з урахуванням їх історичних, економічних, екологічних, географічних і демографічних особливостей, етнічних і культурних традицій» (ст. 133). Проте визначення змісту «регіон» як територіальної одиниці, де Конституцією передбачається здійснювати збалансованість соціально-економічного розвитку, не було наведено. Проте в ідеології проблеми регіонального розвитку саме регіон є ключовою позицією.

З позиції сучасної теорії регіональної економіки, що включає територіальне розміщення економічної діяльності та диференціацію рівнів економічної активності регіонів, регіон (від лат. *regio, regionis* – область, округ з притаманними ознаками) визначається як сформована відкрита ієрархічна економічна поліструктурна система. Регіон як поліструктурна економічна система базується на територіальній єдності, має власну галузеву, соціальну та демографічну структури, спільну власну інфраструктуру та організаційно-управлінську різнорівневу таксономічну цілісність. Тобто регіон як територіальне утворення є продуктом конгломерації соціально-економічних суб'єктів, з'єднаних в одне ціле, при якому вони зберігають свої риси й властивості і утворюють певне ідентифікаційне угруповання, яке характеризується стійкістю економічних взаємозв'язків.

Розвиток масштабності взаємозв'язків регіональних соціально-економічних систем в умовах ринкової відкритості сприяє формуванню ієрархії регіональних утворень із певної сукупності структурних таксонів. Таксон (від грец. – порядок, упорядковане розміщення складових елементів певної системи) може мати різну масштабність прояву, у зв'язку із чим система може мати різнорівневу структуру. В процесі регіоналізації утворення регіону (взятого у його класичному розумінні) відбувається внаслідок посилення концентрації економічної діяльності, формування відповідного соціуму у первинних таксонах – певних населених пунктах з послідуочим їх об'єднанням у локальні територіальні утворення, що

здійснюється поетапно. Так, у відповідності з існуючим адміністративно-територіальним устроєм України процес регіоналізації включає закономірні етапи, які можна відслідкувати на прикладі Дніпропетровської області, регулярне заселення якої триває біля 250 років:

- перший етап: утворення поселенської мережі сільського типу, розвиток містоутворювальних галузей промисловості та формування вузько спеціалізованих міст (Марганець, Орджонікідзе, Тернівка, Жовті води, Першотравенськ, Вільногірськ). Провідними суб'єктами тут виступають окремо функціонуючі сільськогосподарські та моноспеціалізовані промислові підприємства з відповідною територіальною інфраструктурою. Ця інфраструктура доповнюється і розвивається на послідуючих етапах регіоналізації;

- другий етап: посилення економічної активності та взаємозв'язків у локальних територіальних утвореннях з формуванням багатфункціональних промислових центрів на основі їхньої територіальної агломерації (міста Нікополь, Новомосковськ, Синельникове, Дніпродзержинськ, Верхньодніпровськ). Провідними суб'єктами тут виступають комбінати, об'єднання, холдинги.

- третій етап: утворення мікрорегіонів – територіально-виробничих формувань на основі інтеграції локальних агломерацій. Це – східна зона області (Західний Донбас), західна зона (Криворіжжя) і центральна зона (Дніпропетровськ).

- четвертий етап: формування стійкого обласного територіально-виробничого комплексу – мезорегіону у складі України. Інтегратором виступає обласний центр, м. Дніпропетровськ (яке із часу його заснування створювалось як крупний адміністративний центр – столиця Російської імперії).

Процес регіоналізації в межах окремої країни завершується створенням державного макрорегіону, який входить до складу макрорегіонів (економічних об'єднань держав), мегарегіонів (світозональних), а потім континентальних і міжконтинентальних. Наведені приклади свідчать про те, що процес регіоналізації характеризується поєднанням географічного (територіальна,

територіально-галузева єдність) та інтеграційного (поєднання структурних компонентів) – чинників системоутворення, що має враховуватись при розбудові управління регіональним розвитком. Вихідною позицією цього процесу є застосування системного підходу. Він зумовлює сприймати Україну як цілісний регіональний організм, який функціонує у вертикальних (центр-регіон) та горизонтальних – міжрегіональних взаємовідносинах.

Ринкова трансформація національної економіки, що розпочалась після набуття суверенітету України, зумовила перебудову раніше існуючої системи державного управління соціально-економічного розвитку суспільства на ринкових засадах. Принципового значення набув вибір його моделі із двох можливих: забезпечення середньозваженого регіонального розвитку засобами соціально-економічного вирівнювання та підтримки відносно розвинутих регіонів згідно із доцільністю використання їх як своєрідних локомотивів загальнодержавного прогресу. Проте перманентно існуюча в Україні політична нестабільність не дозволила прийти до однозначності у зазначеному виборі ідеологеми домінанти: у першому випадку домінує держава, а у другому – ініціативи регіонів при державному регулюванні. Тому уже понад 20 років триває процес «зважування» цих двох варіантів організаційного забезпечення регіонального розвитку – оптимізації співвідношення державного втручання і регіонального саморегулювання на основі розширення їх повноважень та відповідальності (централізації та децентралізації влади, а відтак – фінансової забезпеченості процесу).

З проголошенням Європейським Союзом курсу на ефективні регіони (зумовленого активністю інтеграційно-глобалістського процесу) та вибором Україною стратегії інтеграції до європейської спільноти, гостро постало питання узгодження державної політики соціально-економічного розвитку українського суспільства з європейськими стандартами. Це співпало в цілому із часом завершення в Україні затяжної трансформаційної рецесії національної економіки, що прийшлося на 1999-2000 рр. Саме з цього часу після пожвавлення

економічного зростання розпочалось формування правових засад державного регламентування соціально-економічного розвитку регіонів у системній регіональній політиці.

У хронологічному порядку найбільш знаковими нормативно-правовими актами української регіональної політики є такі:

1) проект Закону України «Про концепцію державної регіональної економічної політики», 1998 р. (в подальшому – концепція – 1998 р.) [52];

2) Указ Президента України «Про концепцію державної регіональної політики», 2001 р. [53];

3) Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року. Постанова КМУ від 21.07.2006 р. [54];

4) проект Закону України «Про засади державної регіональної політики», 2008 р. [50];

5) проект Закону України «Про засади державної регіональної політики», 2010 р. [51].

Зазначені законоположення демонструють еволюцію змістовності державної регіональної політики та визначення об'єктів і суб'єктів регіонального розвитку.

У сукупності питань даного дослідження центральну позицію займає виявлення сутності «регіон» як складового компонента територіально-просторового виміру, тобто – його таксону. Таксон (від грец. порядок, розміщення) є класифікаційною одиницею територіального устрою (вид, тип, клас, відділ тощо), а регіон (від лат. *regionis* – область, округ) – територія, що характеризується комплексом притаманних їй ознак, сукупність яких надає певній території відмінність від інших.

Зазначимо, що у розглянутих нормативно-правових актах до 2001р. визначення термінів, що використовуються в текстах, не виділялось. Проте їх зміст поступово змінювався і в нормативно-правових актах після 2001р. їх трактування наводиться.

Визначена змістовність таксону «регіон» є придатною і в разі укрупнення масштабності регіонів, що очікується при проведенні адміністративно – територіальної реформи, в процесі якої можливе врахування специфічних (історико-економічних,

культурно – етнічних тощо) особливостей територій України.

Змістовність державної регіональної політики еволюціонувала від переліку завдань регіонального розвитку поточних періодів, домінантами яких першопочатково (1998, 2001, 2006 рр.) були економічні проблеми, потім доповнюються завданнями соціальними – забезпечення зростання якості життя населення в різних регіонах. Завдання регіональної політики зміщувались від подолання диспропорцій регіонального розвитку, нарощування продуктивного потенціалу, підвищення інвестиційної активності до економічної, соціальної і екологічної збалансованості функціонування регіонів. Інструментами регіональної політики виступали адаптація регіональних систем до ринкових умов, оптимізація співвідношення централізованої влади та регіональних ініціатив, розвиток принципів самоврядування та демократизації.

На цій підставі відбувалась еволюція тлумачення державної регіональної політики від сукупності організаційних, правових, економічних заходів, механізмів, інструментів та взаємоузгоджених дій держави та місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування у сфері регіонального розвитку як вирішення поточних і стратегічних цілей, до сукупності принципів, цілей, заходів, засобів, механізмів, інструментів та взаємоузгоджених дій органів державної влади та місцевого самоврядування для створення повноцінного життєвого середовища для людей на всій території України, забезпечення ефективного використання природного, економічного, людського потенціалу територій, досягнення високого рівня якості життя людини, а також єдності територіальної цілісності, сталого розвитку держави та її регіонів і населених пунктів. Зазначена еволюція змісту державної регіональної політики розкриває як механізм її здійснення, так і цілі та завдання, окремі конкретні напрями та параметри кількісної і якісної визначеності досягнень у плановому періоді.

У відповідності з еволюцією змісту «регіон» та «державна регіональна політика» у законодавстві України відбулося також

коригування об'єктів і суб'єктів процесу регіонального розвитку.

Об'єктом державної регіональної політики першопочатково (1998р.) виступали адміністративно - територіальні одиниці, їх сукупність, у межах яких здійснюється державне управління та місцеве самоврядування, згодом (2008р.) – території держави, визначені законодавством її регіони, макрорегіони, мікрорегіони і потім (2010р.) вся територія держави та її регіони, де здійснюється регіональна політика.

Тобто еволюція об'єкту державної регіональної політики у вітчизняному законодавстві зміщується від окремо існуючих адміністративно-територіальних одиниць до країни в цілому та її регіонів.

Суб'єктом державної регіональної політики першопочатково (1998р.) виступали центральні і місцеві органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, які в межах своєї компетенції реалізують завдання соціально – економічного розвитку регіонів, а наступними законоположеннями (2008 і 2010рр.) до них були долучені організації громадського суспільства, юридичні та фізичні особи, які беруть участь у розробленні та реалізації програм і проектів регіонального розвитку. Це свідчить про те, що регіональний розвиток є процесом сумісних зусиль як офіційних органів влади, так і громадськості та юридичних і фізичних осіб, які діють за узгодженими заходами в межах державної стратегії соціально-економічного розвитку суспільства.

Регіональний соціально-економічний розвиток є органічною складовою забезпечення процесу українського суспільства, що є виразом державної стратегії України. Концепції державної регіональної політики різних років відображають актуальні завдання певних періодів історичного поступу, еволюція змістовності якої зміщувалась від переважно організаційно-економічних питань до застосування системного підходу комплексного розвитку продуктивних сил регіонів з орієнтацією на стабільне підвищення життєвого рівня громадян. Як об'єкт регіональної політики (регіон) від першопочаткового загального



розуміння певної територіально – адміністративної одиниці набув чіткового визначення у таксономічній структурі територіального поділу як субнаціональне утворення обласного рівня із відповідними владними повноваженнями органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, які виступають суб'єктами державної політики регіонального розвитку із залученням до цього громадськості та бізнесових структур на засадах державно-приватного партнерства.

Отже, як показує наше дослідження, здійснене на макро- та мезо- рівнях, закономірності ринкових дефініцій мають подібні властивості з точки зору законів загальноекономічного розвитку як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні.

## РОЗДІЛ 3

# МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮЮЧИХ МЕХАНІЗМІВ РИНКУ ПРАЦІ

### 3.1. Механізми забезпечення безпеки зайнятості на вітчизняному ринку праці

Для інноваційно орієнтованої економіки характерна система соціально-трудових відносин, що базується на поширенні інноваційних форм зайнятості, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць та забезпеченні відповідної і затребуваної на ринку праці кваліфікації робочої сили. Крім зміни кількісних показників макроекономічної структури зайнятості, остання набуває ознак гнучкості, динамічності, нового змісту, урізноманітнюється за видами і формами та постійно оновлюється, що справедливо зазначено в роботі О. Герасименко [58]. Більшість форм нестандартної зайнятості є реакцією на макроекономічні шоки. У нинішніх умовах масштаби нестандартної зайнятості значні, що пов'язано із загальною тенденцією змін, які проявляються у зростанні зайнятості у секторі послуг та зменшенні у виробничому секторі. Неформальну зайнятість сьогодні, безумовно, слід розглядати в рамках тіньового сектора. Хоча нестандартна зайнятість “прижилася” на вітчизняному ринку праці, значна кількість її різновидів досі перебуває поза правовим полем. Так, у дослідженні Ю. Ціжки виділено відмінні риси нестандартної зайнятості, які зводяться до того, що попит на нестандартну зайнятість продукується як власне роботодавцями, так і соціально незахищеними верствами населення. До основних форм нестандартної зайнятості належать: 1) тимчасова зайнятість; 2) неповна зайнятість; 3) недозайнятість; 4) понадзайнятість; 5) самозайнятість; 6) надомна робота; 7) неформальна зайнятість. На думку А. Колота, класифікація нестандартної зайнятості потребує доповнення дистанційною зайнятістю, заснованою на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем, що відбувається з використанням інформаційних

технологій [59]. Розповсюдження фрілансу в Україні є також демонстрацією поширення нестандартної зайнятості. Як прогресивний позитивний досвід у сфері HR, зараз в Україні застосовується запозичена праця як форма нестандартної зайнятості (лізинг, аутстафінг, аутсорсинг персоналу). Сьогоднішній вітчизняний ринок праці характеризується постійними змінами, переходами робочої сили з одного стану зайнятості до іншого. Тому слід погодитися з думкою О. Жадана, що оптимальна гнучкість ринку праці – це вивіреним у часі баланс між протекційними заходами для працівника і ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективного механізму регулювання зайнятості [60]. Тому обов'язковою передумовою розвитку нестандартної зайнятості на сучасному етапі є вдосконалення вітчизняного трудового законодавства та інфраструктурна підтримка ринку праці. Обраний євроінтеграційний курс України створює певні перешкоди на шляху до побудови конкурентоспроможного вітчизняного ринку праці і змушує вдаватися до активних заходів регулювання зайнятості.

Європейський досвід формування безпеки зайнятості. Прискорення євроінтеграційних процесів, яке стихійно і вимушено відбувається з кінця 2014 р., актуалізує запозичення і впровадження досвіду країн ЄС у регулюванні сфери зайнятості в цілому та ринків робочої сили зокрема. Сьогодні МОП уможливорює співробітництво спеціалістів різних країн з обміну власним досвідом регулювання та розробляє рекомендації, що можуть бути впроваджені з урахуванням реалій сучасної соціально-економічної ситуації в Україні. Так, урізноманітнена і різноспрямована регіональна політика країн ЄС – успішний взірць реалізації політики нестандартної (інноваційної) зайнятості, адже її мета полягає у зменшенні наявних регіональних диспропорцій у соціально-економічному розвитку, що є надзвичайно актуальним для регіонів України.

Історично склалося, що кожна країна має власну модель ринку праці, розвиток якої обумовлений якістю системи освіти, механізмом створення та заповнення робочих місць,

упровадженням інноваційних форм зайнятості, механізмами регулювання соціально-трудова відносин і забезпеченням безпеки зайнятості. Нині існує п'ять успішних шаблонних моделей регулювання зайнятості: американська, скандинавська, англосаксонська, німецька та японська. На наш погляд, найбільш доцільним у застосуванні є досвід Німеччини, де впроваджені організаційно-управлінські засади ведуть до скорочення безробіття через створення нових робочих місць і дають подвійний ефект в соціально-економічному розвитку держави.

Тобто, на нашу думку, безпека зайнятості залежить більшою мірою від ступеня підготовленості робочої сили, її відповідності виконуваній роботі та загальній конкурентоспроможності. У контексті розвитку сучасної інноваційної політики українські реалії в сфері професійного розвитку персоналу такі, що тільки 11,5 % зайнятих охоплені системою професійної підготовки та перепідготовки. Витрати на професійне навчання персоналу на виробництві становлять близько 1 % від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників у середньому становить один раз на 11 років, що засвідчено в дослідженні Я. І. Юрик, В. В. Близнюк [61].

Для визначення загальноєвропейських потреб у працівниках різних кваліфікацій на майбутнє було проведено дослідження з розвитку професійної підготовки (European Centre for the Development of Vocational (CEDEFOP)) і здійснений галузевий аналіз у розрізі секторів. Зокрема, прогноз CEDEFOP до 2020 р. охоплює держави - члени ЄС, Норвегію, Швейцарію та враховує вплив фінансової кризи і подальшої глобальної рецесії. У країнах ЄС сформовані різні підходи щодо політики сприяння зайнятості населення з особливими потребами, однією з яких є HORIZON у рамках стандартів EMPLOYMENT Community Initiative, що спрямована на підвищення їх інтеграції у ринок праці. У 2008 р. Єврокомісія схвалила директиви щодо залучення кваліфікованих мігрантів у ЄС та створення "Блакитної карти", що надає соціально-економічні гарантії іммігрантам. При цьому для заохочення кваліфікованих фахівців

з усього світу в Німеччині формується програма “culture of welcome”.

Для розв’язання проблем дисбалансу на ринку праці в ЄС розроблено концепцію, налаштовану на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (social security). Результатом стала модель флексик’юриті (flexibility + security), яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах. Для України флексик’юриті в цих умовах може стати перспективною стратегією, що акумулюватиме різні напрями вдосконалення політики зайнятості.

На нашу думку, під час формування державної політики зайнятості України, а також під час оцінювання потенційних наслідків її інтеграції до Євросоюзу слід ураховувати наявне скорочення економічно активного населення, втрату соціального й інтелектуального капіталу на рівні держави через “відтік мізків”, з одного боку, та депрофесіоналізацію – з іншого; галузеву і професійну деформацію у сфері зайнятості через вплив на внутрішній ринок праці деіндустріалізації національної економіки; зростання тіньової зайнятості; поширення неформальної зайнятості та зниженні рівня соціальної захищеності працівників; слабку інфраструктурну підтримку на ринку праці, деінституціоналізацію ринку праці тощо.

Підсумовуючи європейський досвід забезпечення безпеки зайнятості, слід зазначити, що Україні слід розробляти власну політику зайнятості населення, яка має враховувати особливості й характерні риси вітчизняного ринку праці, деформацію попиту-пропозиції на ринку праці, неузгоджений розвиток ринку праці та ринку освітніх послуг, інші численні фактори, пов’язані з соціально-політичною кризою в умовах воєнного конфлікту. Аналітичний прогноз розвитку відносин зайнятості в умовах соціально-економічної кризи в Україні. За умов кризового скорочення вітчизняної економіки на фоні прогресуючих інфляційних процесів прогнозування рівня зайнятості населення є важливою передумовою для ефективної розробки комплексної

системи заходів. Верховна Рада України затвердила Закон “Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України”, де визначено основні засади формування цілісної програми подальшого розвитку.

У нашому дослідженні доцільно використати метод “екстраполяції” тренду: рівень зайнятості вважаємо функцією часу; прогноз здійснюється за умов припущення поширення тенденції на перспективу.

Для прогнозування нестандартних форм зайнятості на найближчу перспективу вважаємо за доцільне застосування регресійної моделі, що базується на кореляції між рівнем зайнятості та економічними, демографічними й іншими факторами.

Визначимо тенденцію розвитку зайнятості населення, побудувавши функцію  $Y = f(t)$ , яка аналітично виражає залежність зайнятості населення ( $Y$ ) від часу ( $t$ ). Зокрема, для обчислення можливого рівня зайнятості на період 2016-2018 рр. використаємо поліноміальну модель (табл. 3.1).

Такий вибір обумовлений тим фактом, що трендова модель враховує коливання сучасної чисельності зайнятих.

Поліноміальна функція має вигляд:

$$y = a_0 + a_1 t + a_2 t^2.$$

Формування математичної моделі здійснюється на основі методу найменших квадратів, де параметри  $a_1$  (лінійний приріст) та  $a_2$  (прискорене зростання) знаходимо з розв’язання системи нормальних рівнянь (3.1):

$$\begin{cases} a_0 n + a_1 \sum t + a_2 \sum t^2 = \sum y_t \\ a_0 \sum t + a_1 \sum t^2 + a_2 \sum t^3 = \sum y_t t \\ a_0 \sum t^2 + a_1 \sum t^3 + a_2 \sum t^4 = \sum y_t t^2 \end{cases} \quad (3.1)$$

де  $y$  – чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років, тис. осіб;

$t$  – умовний період часу.

Таблиця 3.1

## Розрахунки параметрів поліноміальної моделі

Роки	$y$	$t$	$t^2$	$t^3$	$yt$	$yt^2$	$yt$	$y-\bar{y}_i$	$(y-\bar{y}_i)^2$
2010	19 180,2	1	1	1	19 180,2	19 180,2	19 072,6	107,6	11 577,8
2011	19 321,1	2	4	8	38 642,2	77 284,4	19 408,32	-87,22	7607,33
2012	19 261,4	3	9	27	57 784,2	173 353	19 378,16	-116,76	13 632,9
2013	19 314,2	4	16	64	77 256,8	309 027	18 982,12	332,08	110 277
2014	18 073,3	5	25	125	90 366,5	451 833	18 220,2	-146,9	21 579,6
Разом	95 150,2	15	55	225	28 3230	1 030 677	95 061,4	88,2	164 674,7

*Джерело: розраховано автором*

За наведеними розрахунками можна побудувати трендову криву на основі використання поліноміальної функції (3.2), яка має вигляд:

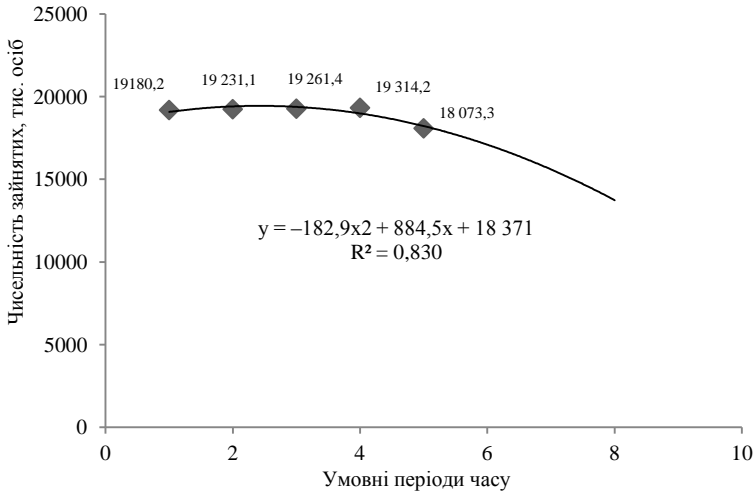
$$y_t = -182,94t^2 + 884,54t + 18371 \quad (3.2)$$

Виконаємо точковий прогноз на основі інтерполяції трендової моделі, передбачаючи, що рівняння (3.2) побудовано з використанням умовних періодів. Відповідно до побудованої моделі чисельність зайнятих за нашими розрахунками на 2015–2017 рр. становитиме:  $Y_{2015} = 17\,092,4$  тис. осіб;  $Y_{2016} = 15\,598,7$  тис. осіб;  $Y_{2017} = 13\,739,2$  тис. осіб. Як видно з проведених розрахунків, прогнозований рівень зайнятості населення має тенденцію до щорічного скорочення. Зокрема, дані показники зазнають впливу систематичних факторів, а відхилення фактичних значень від вирівняних характеризують варіацію, яка викликана особливостями кожного періоду. Цей показник вимірюється за допомогою квадратичного відхилення ( $\sigma$ ) за формулою (3.3):

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(y_t - \bar{y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{164674,7}{5}} = \sqrt{132747,8} = 181,5 \quad (3.3)$$

Для оцінки варіації рівнів динамічного ряду оцінимо коефіцієнт варіації за формулою (3.4):

$$V_\sigma = \frac{\sigma}{a_0} = \frac{181,5}{19696,3} * 100 \% = 1,1\% \quad (3.4)$$



**Рис. 3.1. Поліноміальна трендова модель розвитку зайнятості**  
*Джерело: розраховано автором*

$V_{\sigma} < 10\%$  описує рівняння тренду. Теоретичне значення коефіцієнта варіації відповідає дійсним значенням.

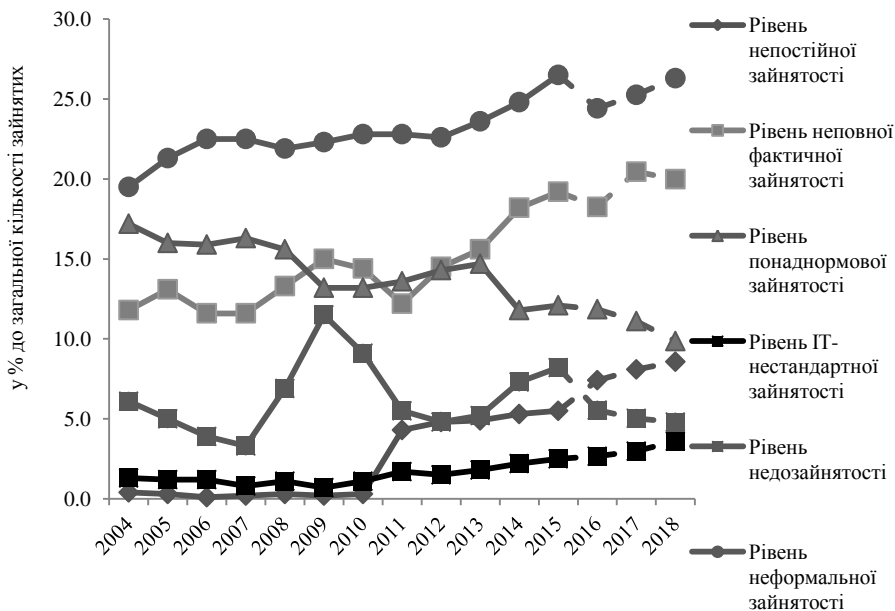
Проте інтерполяція тренду демонструє подальшу негативну тенденцію.

Як нами було зазначено вище, останнім часом нестандартна зайнятість відіграє суттєву роль, змінюючи розвиток ринку праці. У дослідженні Л. П. Гук наведено спробу визначення впливу різних чинників на розвиток інноваційних (атипових) форм зайнятості на основі лінійної залежності.

Для встановлення тісноти зв'язків між відібраними факторами автором розрахована кореляційна матриця, яка дозволила оцінити доцільність їх використання для побудови регресійної моделі [62].

Значення факторів, що увійшли у модель, визначені шляхом виявлення тенденції зміни та її екстраполяції на прогнозований період. За допомогою розробленої системи прогнозних моделей нами спроектовано рівні нестандартної зайнятості та відображено динаміку розвитку основних форм нестандартної зайнятості (рис. 3.2).





**Рис. 3.2. Моніторингові та прогнозні показники рівнів нестандартної зайнятості в Україні**

*Джерело: прогноз автора*

З огляду на динаміку розвитку нестандартних форм зайнятості можна зробити висновок, що рівень нестійкої зайнятості буде зростати, що підвищить гнучкість зайнятості та ринку праці. Рівень неповної фактичної зайнятості знижуватиметься повільними темпами, проте рівень недозайнятості зростатиме. Загалом з огляду на отримані показники можна зробити висновок, що рівень нестандартної зайнятості збільшуватиметься і збереже таку тенденцію впродовж наступних трьох років. Це явище обумовлено подальшою трансформацією зайнятості, що призведе до подальшого збільшення рівня тіньової зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Застосування економіко-математичного прогнозування зайнятості на вітчизняному ринку праці дає можливість здійснити кількісну та якісну оцінку факторів, що впливають на неї. Розроблений прогноз з урахуванням сучасних тенденцій є підґрунтям для розробки рекомендацій щодо поступового виходу

України з кризи. Цей крок дасть змогу виконати актуальне завдання, пов'язане з вибором ефективних механізмів реалізації державної політики зайнятості в умовах соціально-економічної нестабільності.

Загалом, в умовах поступового переходу до інноваційної економіки й удосконалення економічної системи держави, прогнозування розвитку зайнятості є невід'ємною складовою стратегічних розробок з питань розвитку ринку праці та економіки країни в цілому.

Нижче в табл. 3.2 нами підсумовано різні підходи до детінізації економіки, зокрема в частині регулювання зайнятості населення.

Наше дослідження зайнятості основних напрямів і методів державного управління зайнятістю свідчить про необхідність поступової трансформації курсу економічного розвитку України на соціальні орієнтири. Імплементация норм Закону України “Про зайнятість населення” сприяє реалізації принципу соціальної справедливості, який закріплений на трьох рівнях ієрархічної системи правового регулювання зайнятості та враховує сучасні реалії соціально-економічного розвитку. У сучасних умовах модифікація зайнятості – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудової складової на динамічні зміни. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції та передбачає трансформацію двосторонньої моделі трудових відносин у тристоронню, що змінює вимоги до суб'єктів трудової діяльності. Накопичений досвід функціонування ринку праці в Україні, а також осмислення моделей, які вже реалізовані в країнах із розвиненою ринковою економікою, свідчить, що доцільною для умов України є модель регулювання, що адекватна соціально-ринковій організації (скандинавська).

Але із властивим українській економіці активним державним втручанням у ринкові процеси значного “тіньового” сектора, для розв'язання гострих проблем зайнятості необхідно реформувати всі сфери економічного, політичного і соціального життя суспільства. Основним напрямом подальших досліджень

механізму регулювання безпеки зайнятості має бути визначення його організаційно-економічного і правового забезпечення в умовах євроінтеграції України, що надасть можливість привести відповідно до світової практики ефективне використання нестандартних форм зайнятості та вдосконалити інфраструктуру ринку праці в Україні.

Для регулювання розвитку нестандартної зайнятості доцільним є впровадження концепції флексик'юриті, яка передбачає поєднання гнучкості ринку праці з соціальною захищеністю працівників.

### 3.2. Оцінка безпеки ринку праці: сучасні тенденції

Безпека на ринку праці виникає тільки в умовах конкурентного середовища, в якому виникають широкі можливості для здійснення адекватної діяльності людини, яка приносить прибуток (дохід); іншими словами, це – середовище, де «пропозиція» робочої сили урівноважується «попитом» на робочі місця. Це визначення, надане експертами Міжнародної організації праці, зорієнтоване на девіацію структури людських можливостей та їх очікувань [65].

Таблиця 3.2

#### Рекомендації щодо детінізації вітчизняного ринку праці

Автор (експертна оцінка)	Рекомендації щодо детінізації ринку праці
М. Лейфура	Адміністративні заходи мають бути поєднані з мотиваційною складовою детінізації ринку праці, а саме: зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства та регулювання економічної діяльності одночасно з поліпшенням якості державних послуг, а також більш рівномірний розподіл податкового тягара, можливість ефективного планування бізнес циклу, що дозволить створити сприятливі умови для ведення підприємницької діяльності
С. Коваль	Детінізація відносин на ринку праці має здійснюватися шляхом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення;</li> <li>• посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників;</li> <li>• легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності;</li> <li>• посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг з посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, а також ті, що підлягають ліцензуванню</li> </ul>

Ю. Харазішвілі	<p>Основними заходами детінізації ринку праці можуть бути:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• зменшення диференціації доходів населення та забезпечення соціальної справедливості через зміни чинного законодавства у сфері оплати праці – введенням податків на розкіш;</li> <li>• підвищення мінімальних державних гарантій в оплаті праці;</li> <li>• запровадження системи адекватних податкових пільг підприємствам, які будуть сплачувати та підвищувати заробітну плату без звільнення працівників;</li> <li>• застосування високих штрафів за недотримання чинного законодавства та розроблення заходів щодо підвищення податкової моралі</li> </ul>
С. Тігіпко	<p>Серед упроваджуваних заходів дієвими є посилення відповідальності роботодавців, упровадження індикативних заробітних плат. На думку урядовця, процес легалізації заробітних плат повинен іти паралельно з пенсійною реформою і стимулюванням зростання економіки</p>
П. Розенко	<p>За його словами, роботодавці готові підтримати заходи уряду з легалізації заробітних плат і вважають за необхідне паралельне реформування системи оплати праці та структури сплати соціальних внесків працівниками і підприємствами. Умовами для детінізації заробітних плат є: зменшення тиску на малий і середній бізнес, боротьба з корупцією в державних органах і проведення судової реформи. Проведення низки реформ щодо детінізації зарплат – головний ресурс для Пенсійного фонду. Перший крок уряду – переформатування законодавчої бази</p>

*Джерело: розроблено автором за джерелами [38, 39, 60, 62, 63]*

Класики ринкової економіки довели, що очікування людини на ринку праці завжди випереджають її можливості. Але їх балансування (очікувань і можливостей) саме і визначає той запас «безпеки» на ринку праці, який гарантує прогнозований розвиток подій і впевненість в завтрашньому дні. Насправді, як показали численні дослідження теоретиків-науковців, ситуації «безпеки» ринку праці не існує, тому що безпека – стан, який характеризується відсутністю загроз. Загрози є проявом індивідуального. Відповідно до тлумачного словника, *безпека* – це такий стан складної системи, коли дія внутрішніх і зовнішніх факторів не призводить до погіршення системи або до неможливості її функціонування і розвитку, тобто стан захищеності життєво-важливих інтересів особистості, суспільства, підприємства від потенційно і реально існуючих загроз, або відсутність таких загроз взагалі [66].

В умовах ринкової економіки стандартними показниками безпеки ринку праці є швидкість відновлення робочої сили

(частка працездатного населення в загальному показнику робочої сили на ринку праці), відкрите безробіття, середня тривалість відкритого безробіття, питома вага безробітних у «довгостроковому» безробітті за дослідженнями експертів Міжнародної організації праці. Але, на наш погляд, цей перелік індикаторів є неповним; він має включати розгорнуту систематизовану за факторами впливу низку показників-вимірників, а також інтегрований індекс оцінки безпеки ринку праці (LMSI).

Слід зазначити, що досі не існує загальноприйнятої формули визначення рівня безпеки ринку праці. Експерти Міжнародної організації праці розробили власну методику для розрахунку *Індексу безпеки ринку праці (LMSI)*; в 2004 р. він був розрахований для 94 країн. За цими даними розвинуті країни Західної Європи, а також Канада та Японія домінують у списку «безпечних». Це країни, що мають сильну конституцію і активну політику прихильності до соціального забезпечення, не зважаючи на те, що стан загального добробуту знаходиться подекуди під напругою [65].

Центр вивчення життєвих стандартів (Centre for the Study of Living Standards) використовує для виміру «безпеки» Індекс добробуту ринку праці. Компонент безпеки ринку праці в Індексі добробуту ринку праці є середньозваженою 3 складових [66]:

- 1) ризиків, обумовлених безробіттям;
- 2) ризиків погіршення (втрати)здоров'я (профзахворювання, травматизм, нервові зриви, «вигорання» тощо);
- 3) ризики бідності у пенсійному віці. Зважені складові приймаються як рівні.

*Індекс добробуту ринку праці (ILMW)* містить 4 компоненти або дані, розбиті на 9 суб-компонентів, з додатковими 10 змінними в 3 суб-компонентах. Наведені нижче дані є схематичним представленням індексу у вигляді вагового дерева. Композиція ILMW була розроблена на основі структури Індексу економічного благополуччя. Компоненти Індексу добробуту ринку праці (ILMW) включають:

*A. Дохід ринку праці (LMI):*

1) Оплата праці на одного працівника (LCPW);

2) Оплата праці за годину (LCPH).

*B. Людський капітал (HC):*

1) Середній рівень освіти (EA).

*C. Рівність ринку праці (LME):*

1) Погодинна нерівність зарплати (HWI);

2) Падіння зайнятості із низькою заробітною платою (LWE).

*D. Безпека ринку праці (LMS):*

1) Ризик від безробіття (RU) (середнє значення загального (UR) і довгострокового безробіття (LUR); інтерфейс рівня охоплення (UICR); інтерфейс оцінки переваг (UIBR); індекс захисту зайнятості (EP));

2) Ризики для здоров'я від зайнятості (RH) (коефіцієнт смертності на ринку праці (DR); оцінка ринку праці за травматизмом на робочому місці (IR));

3) Ризик бідності на пенсії (RPR) (інтенсивність бідності для сімей пенсійного віку (65 років і більше) (PIE); коефіцієнт заміщення соціального забезпечення (SSRR); професійний/підтримуваний роботодавцем пенсійний рівень охоплення (OPCR); частка визначеної виплати на пенсійний фонд із фонду заробітної плати (DRP).

Індекс добробуту ринку праці (ILMW) обчислюється за формулою (3.5):

$$\begin{aligned} \text{ILMW} &= 0,25 \text{ LMI} + 0,25 \text{ HC} + 0,25 \text{ LME} + 0,25 \text{ LMS} \\ &= 0,25 ((\text{LCPW} + \text{LCPH})/2) + 0,25 \text{ HC} + 0,25 (0,5 \text{ HWI} + \\ &0,5 \text{ LWE}) + 0,25 ((0,33) (((\text{UR} + \text{LUR})/2) \text{ UICR} \times \text{UIBR} \times \\ &\text{EP})) + (0,33) ((\text{DR} + \text{IK})/2) + (0,33) ((\text{PIE} + \text{SSRR} + \text{OPCR} + \\ &\text{DRP})/4) \end{aligned} \quad (3.5)$$

Проблема зайнятості в багатьох країнах, що розвиваються, посилюється, оскільки темпи збільшення робочої сили перевищує зростання зайнятості, навіть якщо остання є високою. У багатьох країнах вже сьогодні створення робочих місць

вимагає двократних річних темпів зростання ВВП. Таке зростання є дуже малоймовірним. Останнім часом неформальна економіка виступала як буфер, забезпечуючи «певний соціальний захист» її учасників. Але така економіка не існує відокремлено від формальної і повністю залежить від реального сектора і обігу грошей, що може негативно вплинути на неформальну діяльність.

В нашому попередньому науковому дослідженні акцентується увага на тому, що поняття «безпеки ринку праці» в Україні було взагалі відсутнє до 2010 р., хоча концепція «соціального забезпечення» існує тривалий час. В Декларації про державний суверенітет України (Закон України, 2003 р. №964-IV) соціальна безпека розглядається як стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих соціальних інтересів як особи, так і суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз У Концепції національної безпеки України виокремлено 7 сфер, до яких включена і соціальна. Її характеризують як стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від внутрішніх та зовнішніх загроз, що є необхідною умовою збереження та примноження духовних і матеріальних цінностей [67]. У свою чергу, А.Л. Баланда зазначає, що необхідною умовою забезпечення високої якості та рівня життя людини і суспільства в цілому є безпека, оскільки саме вона детермінує рівень реалізації потреб особи та ступінь задоволення суспільних інтересів [23]. Погоджуючись із цим, зазначаємо, що безпека населення (як відчуття захищеності і стабільності) має дуальну природу. Дослідження показують, що, з одного боку, країни з високим рівнем та якістю життя характеризуються низьким рівнем демовідтворення. І навпаки, країни із низьким рівнем життя показують у динаміці зростаючі показники демовідтворення. Йдеться про демоекономічну безпеку як основу стабільності [68].

В авторському розумінні механізм безпеки ринку праці мають представляти такі підсистеми:

- (1) підсистема позавідомчої охорони повинна гарантуватися

державою і суспільством;

(2) підсистема безпеки праці має бути гарантована роботодавцем і працівником;

(3) підсистема гарантії зайнятості, яка повинна бути забезпечена самими співробітниками, професійними спілками, асоціаціями профспілок, агентствами з працевлаштування, місцевими органами влади і державними установами;

(4) підсистема демографічної безпеки, яка повинна бути гарантована урядом і суспільством.

Таким чином, в нашому дослідженні пропонується комплексна оцінка ступеня безпеки ринку праці на основі інтеграційного механізму. Результати оцінки дають можливість констатувати високий рівень безробіття, зокрема серед молоді, зростання неформальної зайнятості та прихованого безробіття, погіршення демографічної ситуації, занепад сільських територій, погіршення інвестиційного клімату, які вимагають нових підходів до нівелювання соціальної небезпеки.

### **3.3. Імплементация проектного підходу у визначенні демобезпеки на ринку праці**

Для будь-якої країни її населення є основою суспільно-економічного розвитку. Це в певній мірі стосується і розвинених країн, і країн, що розвиваються. Однак для розвинених країн питання збереження і розвитку демографічного потенціалу набуває особливого значення, оскільки сформований багатьма поколіннями людський потенціал є базовим елементом національного багатства держави, що визначає пріоритетні напрями розвитку економіки і суспільства в цілому.

Тому нині актуалізується необхідність якомога достовірнішого прогнозування чисельності і динаміки приросту населення, відстеження руху його економічно-активної частини, а також відбір найточніших методик проектування демографічної ситуації на рівні регіону та країни в цілому. Оскільки демографічний розвиток є підґрунтям процесів, які відбуваються



на всіх рівнях розвитку суспільно-економічних і соціально-трудових відносин в країні, в нашому дослідженні правомірно ставляться завдання щодо:

- аналіз і моніторинг чинної методичної і методологічної основи для дослідження демографічних процесів в цілому і підпроцесів (підсистем), які є його складниками;

- характеристика можливості застосування «проектного підходу» як основного методу демографічного менеджменту на сучасному етапі.

Питаннями людського розвитку в Україні протягом останнього десятиріччя присвятили свої дослідження такі провідні вітчизняні науковці, як: Е. Лібанова, Ю. Левенець, О. Макарова, Л. Черенько, В. Котигоренко, Г. Герасименко, С. Ничипоренко, Т. Польова, О. Хмелевська, Л. Ткаченко, О. Балакірева, О. Крикун, А. Гвелесіані, О. Позняк, О. Васильєв, Т. Чернова, Л. Григор'єва, Н. Левчук. Питаннями демографічної статистичної оцінки активно займалися О. Белишев, С. Аксьонова, А. Підгорний, З. Пальян, інші. Але, на жаль, незважаючи на здійснені статистичні оцінки та прогностичний аналіз тенденцій демографічного розвитку до 2050 року, вони носять вельми умовний характер (здебільшого, песимістичний) і не мають багато альтернативного проектного підґрунтя щодо моделювання розвитку і «проектного виправлення» ситуації.

Тому в нашій роботі ставиться наголос саме на необхідності застосування «проектного підходу» в розкритті тенденцій демографічного розвитку та визначення пріоритетів в його подальшому збереженні.

Аналіз сучасних підходів до оцінки демографічних процесів, застосовуваних у вітчизняній демографічній статистиці, наведений на рис. 3.3. Як можна прослідкувати зі статистичної звітності, яка оприлюднюється за результатами досліджень, наукових здобутків і обстежень в офіційних виданнях і на офіційному сайті Держкомстату здебільшого у вітчизняній практиці застосовуються традиційні методи. При прогнозуванні демографічної ситуації використовуються перспективні методи переважно із застосуванням сучасних методів на основі

базисних методів (графічних, загальнонаукових, математичних, статистичних) [69-70].

Вдамося до більш детального аналізу сучасних методів аналізу демографічних процесів.

Так, в праці Чернової Т.В. до складу системи показників оцінки демографічної ситуації запропоновано включати показники динаміки чисельності населення; динаміки його природного руху; міграції; розміщення населення; складу і структури населення; тривалості життя та відтворення населення. Розрахунок демографічних показників, на її думку, обґрунтований необхідністю визначення середньорічної чисельності населення території [71].

Також автор наголошує на тому, що при аналізі слід розрізняють постійне (ПН) і наявне населення (НН). У переписах, крім того, враховуються ще дві категорії: тимчасово проживаюче (ТП) і тимчасово відсутнє (ТВ) населення. Для перевірки точності даних про чисельність населення та їх аналізу використовують баланс категорій населення, який розробляється за співвідношенням:  $ПН = НН + ТВ - ТП$ , кількісний критерій відмінності між ПН і НН – 6 місяців безперервного проживання у даній місцевості. Для прогнозування демографічної ситуації Чернова Т.В. рекомендує використовувати статистичні методи: методи кореляційного аналізу, факторного аналізу, метод середніх величин, табличний метод, вибірковий, індексний методи [71].

Лук'яненко О.І. та Тутова С.О. у свої науковій розробці пропонують здійснювати прогнозування демографічної ситуації за допомогою застосування об'ємно-просторових графічних моделей. Для цього вони вибудовують прогноз за кількома можливими варіантами демографічного розвитку. Прогноз за постійними коефіцієнтами будується на припущенні, що протягом усього досліджуваного періоду показники народжуваності, смертності та міграції залишаться на рівні моменту складення прогнозу. Така модель має вигляд піраміди. Основа піраміди складається з векторів, і визначає ступінь потенційної демографічної стійкості регіону. Кожен вектор у

своєму граничному значенні є радіусом кола, що відповідає еталонному варіанту демографічної ситуації. Вектори піраміди визначають показники, які є критеріями кількісної оцінки рівня демографічного розвитку регіону.

Кількість чинників має бути обмеженою – це необхідно для забезпечення оперативності розробки моделі. В якості висоти піраміди обирається кількісна міра, що підсумовує реальний стан ситуації в регіоні.

В такій постановці задачі визначення об'єму піраміди дає змогу охарактеризувати реальний результат демографічного розвитку регіону. Векторами, які складають основу піраміди, є такі показники: сумарний коефіцієнт народжуваності, середня очікувана тривалість життя при народженні та сальдо зовнішньої міграції. Висотою піраміди обрано кількість населення як узагальнюючий показник, що підсумовує та найбільш яскраво відображає плин демографічних процесів.

Побудова демографічної піраміди здійснюється за допомогою програмного забезпечення КОМПАС-3D LT V10 SP1 [72]. Дорошенко Л.С. у своєму підручнику наводить як найбільш дієві наступні методи демографічного прогнозування: метод компонент екстраполяційний; аналітичний [73].

Екстраполяційний метод ґрунтується на середньорічних абсолютних змінах чисельності населення за певний період або на середньорічних темпах росту (приросту) чисельності населення. Передумовою цього методу є припущення, що середньорічний абсолютний ріст (приріст) населення, що мав місце в звітному періоді, збережеться і в прогнозованому (рис. 14). Тобто для розрахунку перспективної чисельності населення використовують лінійну функцію (3.6):

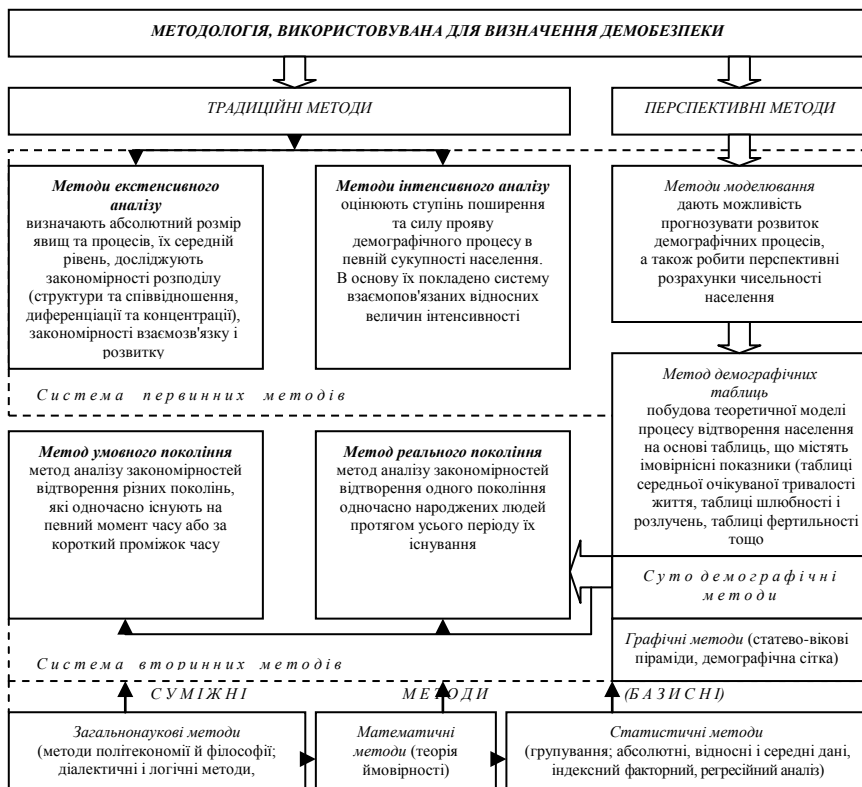
$$C_t = C_0 + \Delta t, \quad (3.6)$$

де  $C_t$  і  $C_0$  – чисельність населення в моменти часу  $o$  і  $t$ ;

$\Delta$  – абсолютний середньорічний приріст;

$t$  – час в роках.

На нашу думку, на практиці такий прогноз може здійснюватися не більше ніж на 5 років.



**Рис. 3.3. Характеристика сучасних методів, використовуваних в аналізі демографічних процесів**

*Джерело: складено автором за [74, 75]*

Метод компонент дає змогу розрахувати загальну чисельність населення в перспективі і здійснити його розподіл за статтю і віком. Сутність методу полягає в тому, що чисельність кожної статево-вікової групи щороку переміщується до наступної вікової групи. При чисельність певної вікової групи спрямована на так званий «коефіцієнт доживання» (Кд). Тобто основне методичне завдання полягає в якомога точнішому прогнозуванні динаміки коефіцієнта смертності чоловіків і жінок за однорічними чи п'ятирічними групами. При цьому «коефіцієнт доживання» – це співвідношення між чисельністю населення, яке дожило до наступної вікової групи

та його чисельністю в попередній віковій групі, обчислюване за формулою (3.7):

$$K_d = \frac{C_{x+1}}{C_x}, \quad (3.7)$$

де  $C_{x+1}$  та  $C_x$  – чисельність населення у вікових групах  $x+1$  та  $x$ .

Найбільш докладно, на наш погляд, методичні засади демографічного прогнозування проаналізовано в науковій праці колективу авторів Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи під керівництвом Е.М. Лібанової [76].

Прогнозований процес «переміщення» чисельності населення з однієї вікової групи до іншої здійснюється стільки разів, скільки років складає прогнозований період [76].

Імовірнісний підхід при обчисленні перспективної чисельності населення за статевовіковими групами, як і більшість детерміністичних методів демографічного прогнозування, використовує когортно-компонентний метод та пересування вікових груп.

При побудові прогнозних моделей типу *exante* виходять з припущення про очікувані зміни між факторами. Конкретні числові характеристики таких процесів на перспективу визначаються на основі окремих методів прогнозування (аналізу й екстраполяції динамічних рядів, експертних оцінок, оцінки похибок історичних прогнозів) або їх комбінацією.

Імовірнісний прогноз, на відміну від детерміністичного, задає верхню та нижню межі можливих значень прогнозованих характеристик (народжуваності, смертності, міграцій). Множина прогнозних значень міститься між крайніми показниками загального сценарію. Прогноз обчислюється як серія імовірнісних імітацій можливих змінних. Задана умова нормального розподілу ймовірностей кожного компоненту прогнозу та їх взаємне накладання дають «згущення» імітацій прогнозу, найбільша щільність яких досягається в секторі медіанного значення такого розподілу. Для уникнення

суб'єктивної експертної думки в прогнозі обчислюється якомога більша кількість стохастичних імітацій. За умови нормального розподілу ймовірностей і взаємно незалежних сценаріїв окремих компонент прогнозу результатом є «пучок траєкторій», реалізація яких відома з уже обчисленим рівнем імовірності. При цьому найбільш вірогідні варіанти прогнозу будуть розташовуватися в місці «згущення» таких пучків. Це місце, у свою чергу, за прийнятих умов знаходитиметься поблизу медіанного значення. Всі разом варіанти прогнозу покривають область значень, за межі якої з імовірністю 0,95 очікувані параметри демографічного відтворення і, відповідно чисельність і структурні особливості населення України, не вийдуть [76].

При демографічному прогнозуванні здебільшого передбачається відсутність катастроф протягом прогнозного періоду. З цього припущення випливає умова плавності динаміки змінних. Очевидно, що досягнутий рівень *ex post* (фактичний), *ex ante* (очікуваний) окремого показника впливає на найбільш імовірне значення наступного періоду. Тобто, слід звертати увагу на те, щоб параметри сусідніх календарних років не мали різко відмінних значень. Така умова сприяє звуженню імовірних траєкторій прогнозних показників, проте на практиці не можна покладатись на її однонаправленість. Логічним є узгодження зростання імовірності настання «точки повороту» з періодом зміни демографічних поколінь. Довжина покоління становить значення близько 25-27 років. В демографічному відношенні спостерігається чітко відмінне за кількістю покоління народжених наприкінці 1990-х років. Наразі невідомі їх репродуктивні настанови. Тому із входженням їх в активний репродуктивний вік (2020 р.) невизначеність прогнозу суттєво зростає. В такому разі доцільно точки імовірного повороту тенденцій узгоджувати з горизонтом прогнозування 2020-2025 рр. чи 2050-2055 рр. [76].

Метод динамічних рядів базується на припущенні збереження особливостей динаміки окремих змінних прогнозу в майбутньому. Широке використання мають моделі з різними параметрами, зокрема такі як *ARIMA* (Autoregressive Integrated

Moving Average) – авторегресія за плинними середніми. Проблемою цього методу є те, що точність екстраполяції динамічних рядів обернено пропорційна до горизонту прогнозу.

Демографічні процеси характеризуються певною мірою ергодичності. Тому цілком зрозуміло, що невизначеність – суттєва властивість соціальних процесів. Причиною цього є надзвичайна складність, взаємопов'язаність і взаємообумовленість соціально-економічних систем. Спільний вплив кількох чинників (в одно- чи різнонаправлених векторах) може призвести до неочікувано-непрогнозованої реакції процесів відтворення населення. Основними проблемами методу екстраполяції за динамічними рядами є вибір кривої (виду функції) і довжини статистичного ряду даних для апроксимації. Аналітичні можливості функцій обмежені тим, що взаємозв'язки соціально-демографічних процесів є імовірнісними, а не функціональними. Тому наближення кривої певного демографічного процесу до виду математичної функції не свідчить, що дана залежність збережеться і в майбутньому.

У демографічному прогнозуванні, заснованому на використанні математичного імітаційного моделювання, широко вживані логістична та експоненційна функції. Відомо, що логістична крива добре описує як динаміку загальної чисельності населення, так і зміни у рівні народжуваності. Проте, екстраполяція на довготривалий термін часто є невинуватеною. Так, логістична функція має обмеження щодо поширення прогнозованої величини. В деяких випадках це дозволяє уникнути хибних оцінок, проте в інших випадках це є перепоною, оскільки людське суспільство може різко змінювати режим відтворення через зміни в технології чи соціальних факторах. Експоненційна функція також має обмеження: на коротких відрізках вона є близькою до лінійної, проте за певних умов може різко зростати [76].

Аналіз помилок історичних прогнозів (analysis of historical forecast errors) Одним з підходів до імовірнісного демографічного прогнозування є аналіз *ex post* минулих прогнозів. Цей підхід вимагає обстеження похибок історичних

прогнозів. Аналіз колишніх прогнозів на присутність помилок полягає у встановленні величини і знака відхилення від тренда. Проте, такий підхід подібний до екстраполяції на майбутнє колишніх похибок.

Ще однією проблемою цього підходу є той факт, що нові демографічні прогнози неістотно віддалені від базового прогнозу, тобто він має короткі динамічні ряди. Внаслідок цього він має меншу величину відхилення. Попередні прогнози містять викривлені відомості про сучасні демографічні процеси, тобто з них майже не можливо встановити ступінь відповідності *a posteriori*. Тому видається доцільним певним чином змінити інтерпретацію підходу до використання похибок історичних прогнозів. Зокрема, дослідник, який використовує цей метод, повинен розібратися, чи були на час розробки аналізованих історичних прогнозів наявними статистичні ознаки проблем, що зумовили подальшу динаміку прогнозованих процесів. Виявлення природи змін явищ, які призвели до зрушень у динаміці демографічних процесів, дає змогу зрозуміти принципи, які сприяють здійсненню точної й обґрунтованої розробки прогнозних гіпотез [76].

Умовний імовірнісний прогноз (conditional probabilistic forecast) дає можливість об'єднувати переваги імовірнісних прогнозів, зокрема кількісне встановлення невизначеності з вигодами альтернативних сценаріїв, які передбачають чітке пояснення базових прогнозних припущень. Цей вид прогнозу є корисним не тільки для науковців, але й для практичного використання при формуванні демографічної політики. Він дозволяє оцінити подібність детерміністичних варіантів прогнозу з імовірнісним розподілом відповідних характеристик. Основна увага цього підходу зосереджена на імовірних змінах прогнозних характеристик у майбутньому. Умовний імовірнісний прогноз аналізує так звані «jump-off dates», моменти «зіскоку». Вони також поєднуються з детерміністичними прогнозами, побудованими за принципом «якщо – то». Йдеться про те, що в майбутньому встановлюються критичні точки, досягнення яких за відповідних умов режиму відтворення, може означати



необхідність зміни моделі пенсійного чи соціального забезпечення, оподаткування чи заходів демографічної політики тощо. Таким чином, цей вид прогнозу є доповненням до аналізу історичних помилок. Його можна розглядати як аналіз імовірних майбутніх відхилень від прогнозованого раніше тренду. З часом, коли наявні статистичні дані дадуть можливість оцінити, за яким вектором рухається населення, можна буде більш чітко формулювати необхідні заходи демографічної політики [76].

Ще одним найбільш сучасним і таким, що відповідає найвибагливішим вимогам прогнозів демографічних процесів, є програмний продукт «Spectrum». Це система взаємозв'язаних комп'ютерних модулів для прогнозування та моделювання демографічних і соціально-економічних процесів, пов'язаних із народонаселенням. Кінцева мета прогнозу – обґрунтування управлінських рішень щодо поліпшення політики народонаселення. До програмного продукту входять чотири основні модулі [77]:

1) «Демпродж» – програма для здійснення демографічних прогнозів (чисельності населення, його складу, характеристик демографічних процесів: смертності населення в цілому і немовлят зокрема, народжуваності, середньої очікуваної тривалості життя; міграція);

2) «Фемплен» – програма для прогнозування процесу планування сім'ї (сумарного рівня народжуваності, попередження небажаних і незапланованих народжень, забезпеченості засобами контрацепції та ступеня охоплення ними);

3) «РЕПІД» – програма для прогнозування соціально-економічних наслідків зміни в демографічних процесах та репродуктивному здоров'ї населення.

4) «МПС» – програма для прогнозування наслідків епідемії СНІДу.

Підсумовуючи аналіз методології сучасних досліджень демографічного розвитку, слід зосередити увагу на тому, що всі охарактеризовані вище методи є досить ефективними (у конкретно застосованій ситуації), але, на жаль, єдиним

суттєвим недоліком вказаних методів прогнозування демографічних змін – висока погрішність отримуваних результатів і значні похибки. Враховуючи той факт, що будь-який прогноз представляє собою модель (наближену до реальності, але все ж таки – модель), доцільно запропонувати проектний метод для прогнозування ситуації в короткостроковій перспективі.

Для застосування «проектного підходу» наразі сформовано всі необхідні передумови:

- демографічні зміни перейшли в ранг регуляторно-управлінської системи, де найважливіша роль сьогодні відводиться *демографічному менеджменту* як парадигмі, яка має стати надбудовою для забезпечення сталого розвитку будь-якої держави;

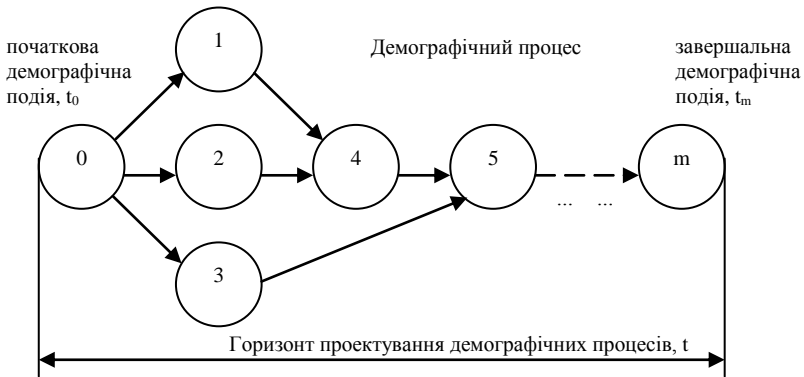
- демографічну подію можна розглядати як «*подію проекту*», при цьому під демографічною подією слід розуміти подію, що відбувається з окремою людиною, проте впливає на зміну чисельності й складу всього населення, відтворення його поколінь. Наприклад, демографічними подіями є факти народження, смерті, укладання шлюбу або його припинення;

- наявність *демографічного процесу*, який підлягає регуляторно-управлінському впливу з метою його коригування (покращення, підвищення ефективності, стабілізації тощо). Сукупність демографічних подій формує відповідний демографічний процес. При цьому слід пам'ятати, що демографічний процес як процес руху населення може набувати однієї з трьох форм: природний, механічний чи соціальний рух;

- як проект демографічний процес може характеризуватися такими «реквізитами»: горизонтом планування чи прогнозування (початком і кінцем), керівником чи власником (в даному разі виступає держава, суспільство), учасниками (людьми) і широкою ресурсною базою, представленою перш за все трудовими потенціалом країни.

Отже, як проект, демографічний розвиток можна скеровувати у відповідному напрямку, вчасно застосовуючи відповідні стимулюючі чи дестимулюючі заходи.

Тоді сітьова модель представлення проекту демографічних змін в умовах глобалізації може мати вигляд (рис. 3.4):



**Рис. 3.4. Сітьова модель демографічного розвитку у «проектному представленні»**

*Джерело: складено автором*

Відповідно до теорії сітьового проектування за переліком демографічних подій, які шляхом комбінування і взаємообумовленого впливу формують досліджувані демографічні процеси, а відтак – створюють «проект демографічних змін», можливим є розрахунок раних і пізніх термінів настання демографічних подій, очікуваної тривалості тієї чи іншої події, а також можливих резервів (для збільшення демографічного потенціалу суспільства). Теорія «демографічного менеджменту» уможлиблює оптимізацію і створює підґрунтя для побудови регуляторно-управлінського проекту демографічного розвитку на державному, регіональному і локальному рівнях.

Формування потужної «демографічної складової» в державі є відображенням її демографічного потенціалу, який, в свою чергу, свідчить про «людський капітал», який є індикатором «соціально-економічної міцності» держави. Але, на наш погляд, є не досить коректним здійснювати прогнозування демографічних змін, адже процес прогнозування, як такий, передбачає ймовірність неточностей, погрішностей, помилок. Значний перелік проаналізованих в статті сучасних методів прогнозування демографічного розвитку та критерії їх

достовірності підтверджують цей факт. Сучасна концепція демографічного менеджменту дає можливість уточнити можливість багатоальтернативного підходу до розгляду можливих наслідків демографічного розвитку (демографічної кризи) чи будь-яких інших змін «людського фактора» як на рівні держави (регіону), так і в умовах міждержавних глобалізації відносин. В цьому разі доцільним буде застосування «проектного підходу» з можливістю поетапного розгляду демографічних змін, їх системного аналізу і можливості своєчасної реакції на них у вигляді реалізації відповідної демографічної політики. Безумовно, сучасні програмні продукти і методи комп'ютерного моделювання суттєво спрощують задачу розрахунків та передбачення наслідків проектування, але не слід забувати, що від керівника проекту (держави), яка, до речі, теж представлена «людським фактором» залежить вектор суспільного розвитку.

Демографічна ситуація регіону, з одного боку, є результатом його соціально-економічної ситуації, а з іншого боку, – показовим чинником його соціально-економічного розвитку. На Дніпропетровщині протягом останніх років спостерігається чи не найменший природний приріст населення, зростання рівня захворюваності через погіршення екологічної ситуації внаслідок розвитку промисловості за явного нехтування екостандартів, стрімке зниження народжуваності через пріоритет молоді в забезпеченні якомога вищого рівня власного добробуту і потреб та наданні переваг реалізації себе в кар'єрі, а не в материнстві чи батьківстві. Все це відбувається на фоні скорочення життєвих стандартів, зубожіння населення і глибокої соціально-політичної кризи, підсиленими нестабільністю в державі та в умовах АТО. Демографічна криза має негативні наслідки для розвитку регіону: загальне зменшення населення, як наслідок, «старіння» популяції, зменшення осіб працездатного віку, зростання соціального навантаження на зайнятих в офіційному секторі, що створює підстави для глибокого замислення над необхідністю розробки протекційних заходів для забезпечення безпеки ринку праці та наукового

підгрунтя для їх практичної реалізації, чому власне і присвячене наше наукове дослідження.

Питанням демографічного розвитку присвятили свої наукові праці такі вітчизняні вчені, як Д.П. Богиня, В.М. Геєць, А.Г. Вишневський, Е.М. Лібанова, О.М. Макарова, О.М. Палій, А.С. Мандрикіна, С.Є Мокрецов, Ю.Ю. Розя, В.С. Стешенко, В.В. Сьомченко, Т.В. Яковенко та багато інших. Втім, об'єктом більшості наукових досліджень є країна, а не регіон. Спеціальні комплексні соціально-демографічні дослідження проблем промислового регіону (конкретно – Дніпропетровщини) майже не виконувались. Відомі лише окремі дослідження В. Грушки, Н. Гусевої та О. Суптелю, в яких охарактеризовано основні галузі промисловості, вивчено їх вплив на навколишнє природне середовище області, проаналізовано в динаміці чисельність населення, питому вагу населення міста в регіоні, темпи росту і темпи приросту населення та захворюваність на екологічно залежні хвороби. Сутність демографічних загроз області та механізми їх мінімізації залишаються недостатньо обґрунтованими, що надає нашому дослідженню актуальності. Основною нашою задачею в цьому аспекті є проектування заходів поліпшення демографічного стану промислового регіону (Дніпропетровщини).

У процесі вирішення поставлених завдань було використано такі методи дослідження: діалектичний для розкриття теоретико-методологічних основ категорії «демовідтворення» і «демобезпека», системно-структурний – для визначення сутності детермінант демографічного розвитку на державному і регіональному рівнях; статистичний та економічного аналізу – для опрацювання масиву статистичних даних з метою оцінки впливу демографічних детермінант на соціально-економічний стан держави (регіонів); проектування – розроблено проект стабілізації демовідтворення в промислово розвиненому регіоні; графічний – наочно проілюстровано результати дослідження. Важливою передумовою соціально-економічного, політичного та інтелектуального розвитку будь-якої країни є демографічний фактор як «базис» суспільства,

який відображає взаємозв'язок темпів і пропорцій суспільного розвитку з кількісно-якісними характеристиками населення (його чисельністю, статеві-віковою, сімейною структурами, а також з динамікою народжуваності, смертності, міграції, станом здоров'я, розселенням, професійно-освітньою структурою, тощо).

Наукові дослідження, присвячені стабілізації та розвитку демографічної ситуації в країні, а також прогнози, надані вченими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (проф. Е.М. Лібановою) та Інституту економіки НАН України (проф. В.С. Стешенко), довели, що Україна вже давно знаходиться в стані демографічної кризи. В продовження їх досліджень, Т.В. Яковенко зазначила, що така кризова ситуація є результатом деформацій у суспільному житті, перш за все, у виробничій сфері, де внаслідок порушення узгодженого функціонування і розвитку основних компонент відбувається руйнація механізму демовідтворення, втрата здатності соціального організму до самовідтворення населення у суспільно необхідній якості і кількості [78].

Дослідження демовідтворення як складової демографічного розвитку, потребує дослідження зовнішніх і внутрішніх факторів, які його обумовлюють (рис. 3.5). У ієрархічній системі виділяють групи детермінант, що зумовлюють перебіг окремих демографічних процесів: народжуваності, смертності, міграції, шлюбності, формування структури населення тощо. Але, як зазначає К. Сегіда, перелік функціональних детермінант ще не розкриває механізм їх дії. Адже, вони можуть бути як суб'єктивними, так і об'єктивними. У свою чергу об'єктивні чинники можуть бути переважно демографічними, соціальними, економічними або, в разі їх дуальної природи впливу, соціально-політичними, соціально-економічними, соціально-демографічними, тощо. Вони є детермінантами прямої чи непрямої дії, приводити до очікуваного чи зворотного результату [79].

Проаналізуємо вплив зовнішніх чинників на демографічний розвиток.

Природно-біологічні чинники непрямо впливають на природний рух населення: біологічні характеристики впливають

на здатність демовідтворення, а природні фактори обумовлюють якість демовідтворення.



**Рис. 3.5. Фактори демографічного розвитку держави (регіону)**

*Джерело: систематизовано автором за науковими дослідженнями [2]*

Соціально-економічні чинники впливають на рівень життя та добробуту населення, розвиток системи охорони здоров'я, суспільні норми, культурно-освітній рівень, вид зайнятості населення тощо. Так, А.С. Мандрикіна наголошує, що комплексним показником конкурентоспроможності країни та рівня її соціально-економічного розвитку є якість життя населення [80]. В свою чергу, А.Л. Баланда зазначає, що необхідною умовою забезпечення високої якості та рівня життя людини і суспільства в цілому є безпека, оскільки саме безпека детермінує рівень реалізації потреб особи та ступінь задоволення суспільних інтересів [23]. В цілому погоджуючись з висловленою думкою, нами слід зазначити, що безпека населення (як відчуття захищеності і стабільності) має дуальну природу. Наші дослідження показують, що, з одного боку, країни з високим рівнем та якістю життя характеризуються низьким демовідтворенням, і навпаки. А країни з низьким рівнем життя показують в динаміці зростаючі показники демовідтворення.

Тому йдеться про демоекономічну безпеку, як основу стабільності. Під *демоекономічною безпекою* держави (регіону) пропонується розуміти такий стан соціоекономічних умов, який характеризується: оптимальною чисельністю населення, підтримкою народжуваності на достатньому рівні, урегульованістю міграційних процесів, раціональною статеві-віковою структурою, високою економічною активністю населення та можливістю її реалізації в умовах жорсткої конкуренції та двотоварності ринку праці, урівноваженням пропозиції робочої сили попитом на неї, відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем робочої сили виконуваний роботі та попиту, забезпеченням прийняттого співвідношення між кількістю платників податків та осіб, які перебувають на державному соціальному забезпеченні.

Отже, демографічний розвиток ґрунтується перш над усе на забезпеченні прийняттого для країни (регіону) рівня демоекономічної безпеки. Один і той же чинник впливає на демографічний розвиток по-різному. Зокрема, високий рівень якості життя, доступність медичних послуг і допомоги сприяють зменшенню смертності і підвищенню середньої тривалості життя, що веде до підвищення питомої ваги осіб літнього віку в структурі населення. Чи є це позитивним, – залежить від чинного соціально-економічного стану держави (регіону), адже літні люди здебільшого представляють категорію економічно пасивного населення, утримання яких є значним «соціальним навантаженням» для держави (регіону). В кризових умовах, за умов відсутності джерел фінансування, додаткові соціальні виплати на утримання економічно пасивного населення майже унеможливають виконання державою своїх соціальних обов'язків і гарантій, що, відповідно, може спіткати «соціальні збурення». З іншого боку, вплив рівня якості життя на показники народжуваності може бути зворотним, адже зі зростанням добробуту у людей розширюється коло інтересів (подорожі, туризм, спорт), підвищується зацікавленість у кар'єрному зростанні і задоволенні потреб в професійній самореалізації, що на фоні зростання витрат на виховання дітей стримує потреби у материнстві-батьківстві, і відповідно стримує



народжуваність. Високий рівень медичного обслуговування дає змогу зберігати репродуктивне здоров'я населення, створює можливості для сурогатного материнства. З іншого боку, доступ до сучасних контрацептивів та високий рівень медичної грамотності зумовлює різке скорочення народжуваності, особливо серед молодих пар. Міграційні потоки можуть збільшувати чи зменшувати чисельність населення, переформовувати його статеву-вікову та професійну структуру.

С.Є. Мокрецов в своєму дослідженні комплексно охарактеризував проблеми зниження народжуваності в сучасних умовах і простежив, що сучасні сім'ї значно більшою мірою, ніж раніше, обмежують свій розмір: більшість шлюбних пар народжують одну дитину або залишаються бездітними [81].

Під впливом матеріальних умов життя суспільства складаються певні соціально-культурні стереотипи. Так, зростання культурного рівня стримує рівень народжуваності. Особа з більш високими культурними потребами приділяє значну увагу освіті, навчанню, кар'єрі. З іншого боку, особливе значення має процес планування сім'ї. Так, у країнах, що розвиваються, немає культури планування сім'ї, поширені ранні шлюби, здебільшого не існує контролю народжуваності, немає культурно-освітніх потреб, народжується більша кількість небажаних дітей.

Значні відмінності у відтворенні населення спостерігаються між міською і сільською місцевістю, між розвинутими і нерозвинутими регіонами, що визначається соціально-економічними умовами. Отже, історико-географічний фактор (розміщення країни/регіону, рівень її/його соціально-економічного розвитку, територіальний розвиток інфраструктури, місцевість, район того) суттєво впливає на демовідтворення. В своєму дослідженні Ю.Ю. Розя зазначив, що між іншим на демографічну поведінку людей впливають національні традиції та установки сповідуваної релігії. Релігійні установки можуть стати нормами поведінки, незалежно від того, чи є людина віруючою, чи ні [82].

В свою чергу, В.В. Сьомченко звертає увагу, що сьогодні

значно зростає вплив екологічних умов (чистота повітряного і водного басейнів, забрудненість навколишнього середовища, раціональне планування розміщення виробничих комплексів і житлових масивів, тощо) на демовідтворення і якість населення. Стан навколишнього середовища, пов'язаний з результатами трудової діяльності і побутом, активно впливає на стан здоров'я і генетику людини, природно-біологічні якості і можливості розвитку населення [83].

Демографічні чинники включають статеву-вікову структуру та повікову інтенсивність народжувань і є ендегенними факторами демовідтворення. Диспропорції статевого складу знижують рівень шлюбності, як наслідок, народжуваність падає. Повікова інтенсивність народжуваності обумовлює те, що істотна диференціація показників народжуваності даних груп в основній частині регіонів країни пов'язана з відмінностями типів населення (міського і сільського). Як зазначає К. Сегіда, залежність показників від віку населення спостерігається і в міграційних процесах [79].

На наш погляд, демографічний розвиток протікає під впливом складної детермінованості впливу визначених вище чинників, здебільшого соціально-економічного характеру. На регіональному рівні число чинників зростає, а зв'язки між ними ускладнюються. Демографічний розвиток на державному рівні як об'єкт регулювання є системою (а в структурі регіонального управління – підсистемою), структурними елементами якої є демографічні процеси.

Розглянемо Дніпропетровщину як приклад промислово розвинутого регіону.

Дніпропетровщина є регіоном суцільної промислової агломерації з високою концентрацією виробництва, яке характеризується багатогалузевою промисловою спеціалізацією. В.В. Грушка відмічає, що сучасна демографічна ситуація області відтворює ряд проблем, а саме: відбувається стрімке скорочення чисельності населення (природне скорочення); нерівномірне розселення населення; значні диспропорції в статеву-віковій структурі; стрімке старіння населення; значний статевий

дисбаланс; скорочення тривалості життя; збільшення частки екологічно обумовлених хвороб і, відповідно, їх відсотка серед причин смертності [84].

Велика концентрація підприємств добувної промисловості, кольорової і чорної металургії, хімічної і нафтохімічної промисловості, будівельної індустрії та машинобудування, технічна відсталість і недооцінка наслідків господарської діяльності для природи регіону, вузьковідомчий, переважно споживчий, підхід до використання природних ресурсів завдали шкоди навколишньому середовищу, створили екологічно небезпечні умови життя. Надзвичайно високі техногенні навантаження в регіоні призвели до забруднення атмосфери, ґрунтів, підземних і поверхневих вод, скупчення великої кількості промислових, у тому числі і токсичних відходів, до високих рівнів захворюваності та смертності населення. Протягом 2013-2015 рр. Дніпропетровська область займає друге місце за рівнем загальної смертності населення і, відповідно, має другий за значенням показник природного скорочення населення серед регіонів України [85].

Дніпропетровська область належить до найбільш урбанізованих областей України. На відміну від більшості регіонів України, у Дніпропетровській області більшість населення концентрується у великих містах. Приблизно 50% населення області припадає на Дніпропетровськ і Кривий Ріг. Це пояснюється тим, що саме в цих містах сконцентровані промислові підприємства, які є привабливими для притоку робочої сили. Переважна більшість населення області проживає в містах обласного значення (74,3%), в сільській місцевості проживає 16,6% населення, в містах районного значення і селищах міського типу – 9,1% населення області. Така територіальна структура розміщення населення області є результатом історичного розвитку промисловості в регіоні [86].

Розміщення продуктивних сил Дніпропетровщини відповідає системі розселення: найкрупніші промислові вузли мають найбільшу чисельність та концентрацію населення. В той же час, цій схемі відповідає і територіальна диференціація

ступеня забруднення території та її екологічний стан, що негативно впливає на життєдіяльність населення.

Найгостріша потреба у формуванні та досягненні цілей сталого розвитку простежується саме у промислово розвинених регіонах України – тут найбільш гостро відчуються негативні наслідки соціально-економічної кризи при більш сприятливій економічній ситуації.

Основними рисами соціально-демографічного розвитку промислово розвиненого регіону є: інтенсивний антропогенний тиск, результатом якого є забруднення природної складової, її збіднення, виникнення екологічних проблем, що, в свою чергу, негативно впливає на стан здоров'я популяції регіону, призводячи до появи специфічних соціогенних хвороб, зменшення тривалості життя населення; непристосована до сучасних життєвих стандартів житлова і комунальна інфраструктура, не виправдано висока вартість нерухомості, що змушує населення в репродуктивному віці відмовлятися від створення сім'ї і стримує її планування; нерівномірне розселення населення, що обумовлено різною щільністю розміщення матеріального і нематеріального виробництва в міській і сільській місцевостях; невпинне зростання урбанізації. З метою більш детальної характеристики особливостей деморозвитку регіону нами було проведено SWOT-аналіз демографічного розвитку Дніпропетровщини як характерного промислового регіону України (табл. 3.3). Наш аналіз уможливив виявлення взаємозв'язків між внутрішніми (сильні і слабкі сторони) і зовнішніми (можливості і загрози) факторами, які дедалі набувають стратегічного значення для Дніпропетровської області, що, в свою чергу, дає можливості формування порівняльних переваг, викликів і ризиків, які є основою для формулювання стратегічних і операційних цілей розвитку регіону. Серед «гальмівників» демографічного розвитку особливо нагальними для вирішення є такі проблеми, як від'ємний природний приріст населення, зростаюче техногенне забруднення атмосферного повітря, ґрунтів і ґрунтових вод (м. Дніпропетровськ, м. Дніпродзержинськ, м. Кривий Ріг, м. Жовті Води, м. Павлоград) і значні диспропорції між районами

за рівнем урбанізації та соціально-економічним розвитком (як, наприклад, П'ятихатський і Петриківський, Апостолівський і Межівський тощо) через історико-географічний розвиток промисловості в регіоні. Гострою проблемою регіону, як і всієї країни в цілому, є деградація сільських територій, погіршення демографічної ситуації на селі та зменшення тривалості життя сільського населення через відсутність належної соціальної інфраструктури та належного медичного обслуговування.

Серед можливостей, які сприятимуть покращенню рівня розвитку регіону нами було виділено розроблення механізмів впливу місцевої влади на основні підприємства-забруднювачі з метою поліпшення екологічної ситуації в регіоні. Стимулювання народжуваності вбачається нами за рахунок реалізації державної підтримки сімей з дітьми, зменшення податкового тиску на працюючих батьків (на європейський зразок, наприклад, німецька чи португальська модель), догляд за недоношеними та хворими немовлятами для збереження демопотенціалу, підвищення розмірів соціальної допомоги при народженні дитини та в процесі догляду за нею. Посилення вимог держави до рівня медичного обслуговування, до соціальних стандартів життя, поширення культури здорового способу життя також, на наш погляд, мають вплинути на підвищення природного приросту населення і зниження смертності.

Для опрацювання Стратегії демографічного розвитку регіону також слід враховувати наявні загрози, серед яких: поглиблення демографічної кризи та її перетворення на демографічну катастрофу; зруйнування соціального механізму демовідтворення; подальше погіршення довкілля через неефективну державну політику управління відходами та відсутність обмежувальних механізмів щодо обсягів накопичення промислових відходів; нестримна концентрація населення в обласних центрах при подальшому зростанні рівня урбанізації. Результати проведеного SWOT-аналізу дають можливість визначити порівняльні переваги, виклики і ризики, які є основою для стратегічного вибору регіону на перспективу.

Таблиця 3.3

**SWOT-аналіз демографічного розвитку Дніпропетровщини**

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
<p>Високий рівень урбанізації. Висока щільність заселеності (друга позиція після м. Київ). Прискорені темпи збільшення кількості населення у працездатному віці за рахунок притоку населення в пошуках роботи. Врівноваженість темпів депопуляції. Розгалужена житлова і комунальна інфраструктура. Широкі можливості працевлаштування. Розгалужена мережа медичних закладів та соціальної інфраструктури.</p>	<p>Зниження рівня народжуваності, зростання загальної смертності на фоні погіршення епідеміологічного стану. Зростання кількості розлучень, нехтування сімейними цінностями. Стрімке скорочення сільського населення порівняно з міським. Деградація сільських територій, погіршення демографічної ситуації на селі і стрімке зменшення тривалості життя сільського населення. Значні розбіжності і диспропорції між районами Дніпропетровської області за рівнем урбанізації та економічним розвитком. Суттєві диспропорції в статеві-віковій структурі населення. Наявність від'ємного сальдо міграції. Невпинне зростання кількості осіб старше працездатного віку, невпинне процес «старіння населення». Високе демографічне навантаження на населення працездатного віку – 68,7%.</p>
<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
<p>Розроблення механізмів впливу місцевої влади на основні суб'єкти-забруднювачі. Стрімкий розвиток сучасних технологій використання промислових і побутових відходів у виробництві/ресайклінг. Важелі стимулювання народжуваності. Зменшення показників смертності. Внутрішньорайонна, міжрайонна та маятникова трудова міграція.</p>	<p>Подальше погіршення екологічного стану. Перетворення демографічної кризи на демографічну катастрофу. Продовження російсько-українського конфлікту та АТО. Продовження політики незбалансованого природокористування. Нестримний приток і висока концентрація населення у великих обласних центрах. Посилення криміногенної обстановки.</p>

*Джерело: розроблено автором*

*Порівняльні переваги (визначені в результаті аналізу сильних сторін і можливостей)*

1. Сильною стороною регіону є швидке збільшення кількість населення працездатного віку, яке є порівняльною перевагою, адже може бути підтримане такою можливістю, як створення умов для пошуків внутрішньої міграції.

2. Стимулювання народжуваності та скорочення показників смертності можуть бути підтримані реалізацією механізмів впливу місцевої влади на основні підприємства-забруднювачі і розвитком технологій використання

промислових відходів у виробництві з метою мінімізації інтенсивного антропогенного тиску.

*Виклики (визначені в результаті аналізу слабких сторін і можливостей)*

1. Розробка механізмів впливу місцевої влади на основних забруднювачів нівелює загрозливий епідеміологічний стан населення.

2. Завдяки створенню передумов для поживлення внутрішньорайонної, міжрайонної і маятникової трудової міграції такі слабкі сторони, як стрімке скорочення сільського населення, деградація сільських територій, погіршення демографічної ситуації та зменшення тривалості життя сільського населення можуть бути усунені.

3. Від'ємне сальдо міграції через несприятливу екологічну ситуацію може бути ліквідоване завдяки створенню передумов для поживлення внутрішньої міграції та перспективному розвитку технологій використання промислових відходів у виробництві на фоні розвитку інноваційних форм зайнятості населення.

4. Стимулювання народжуваності за рахунок державної підтримки сімей з дітьми, піклування за недоношеними та хворими немовлятами та підвищення розмірів соціальної допомоги при народженні дитини та в процесі догляду за нею допоможе зменшити інтенсивність «старіння населення» та знизити демографічне навантаження на населення працездатного віку.

5. У Дніпропетровській області спостерігаються значні диспропорції в статеві-віковій структурі, позбавитися від яких можливо, зменшивши показники смертності.

*Ризики (визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз)*

1. Подальше погіршення стану довкілля та продовження політики незбалансованого природокористування є серйозними загрозами, особливо для таких слабких сторін регіону, як зниження народжуваності, зростання загальної смертності, погіршення епідеміологічного стану, від'ємного сальдо міграції.

2. Продовження російсько-українського конфлікту в умовах АТО негативно вплине на демографічний розвиток Дніпропетровщини як пограничного регіону конфлікту, зокрема, існує загроза зростання показників смертності чоловіків репродуктивного віку, як наслідок, зростання кількості осіб старше працездатного віку та зниження показників народжуваності.

3. Нестримна концентрація населення в обласних центрах посилюватиме деградацію сільських територій, погіршуючи демографічний розвиток села, а також поглибить диспропорцію між районами за рівнем урбанізації і соціально-економічним розвитком. Розглянемо проблеми демографічного розвитку Дніпропетровщини більш детально.

На початок 2015 р. Дніпропетровська область займала друге місце в Україні за чисельністю населення, поступаючись лише Донецькій області. Населення області на 1 січня 2016 р. становило 3276,6 тис. осіб (рис. 3.6).

У зв'язку з ситуацією, що склалася на сході України, можна прогнозувати, що вже до 2016 р. область займатиме перше місце в країні за чисельністю наявного населення. До 2012 р. Дніпропетровськ був містом-мільйонером, але, вслід за Донецьком, втратив цей статус і перейшов до категорії найбільших міст [87].

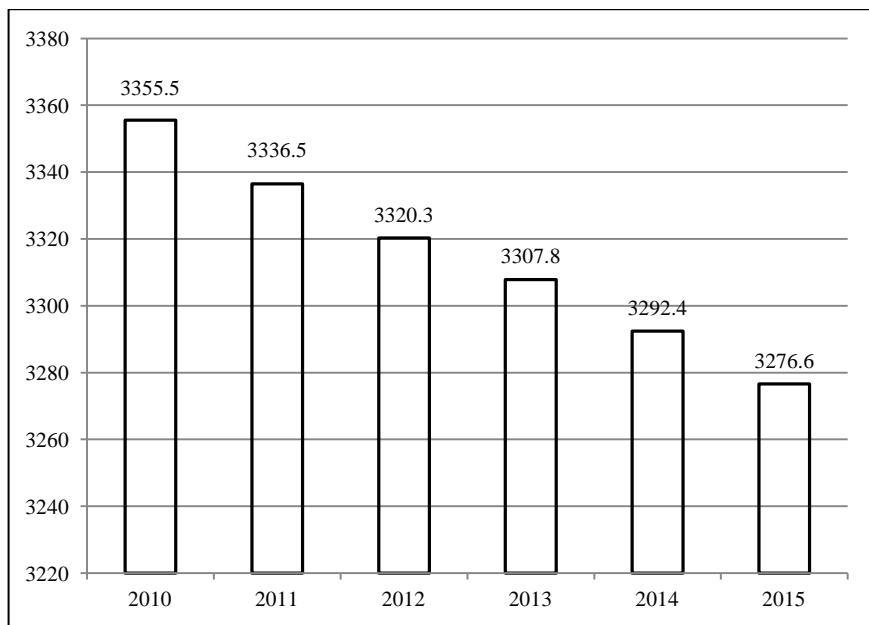
Отже, для населення міста за 2010-2014 рр. характерним є поступове щорічне зменшення чисельності, що відповідає загальним тенденціям динаміки кількості населення країни в цілому. Дана ситуація зумовлена, в першу чергу, процесами природного руху населення, а саме переважанням кількості померлих над кількістю народжених протягом досліджуваного періоду. Ситуація щодо міграційного приросту (скорочення) відображена рис. 18). У 2010 р. різниця між кількістю прибулих на територію Дніпропетровщини та кількістю вибулих за її межі була незначною, тому не знайшла відображення на діаграмі.

Від'ємний приріст міграції спостерігався у 2011 та 2013 рр. та складав  $-0,2$  та  $-0,3$  тис. осіб відповідно. У 2014 р. показник складав  $0,4$  тис. осіб, частково за рахунок переселенців із областей конфлікту [87].



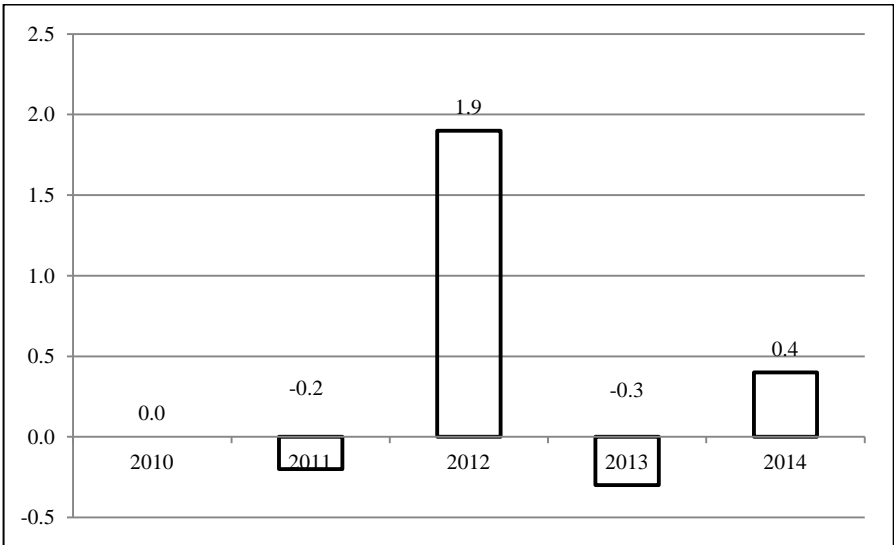
Н. Гусева та О. Сутело звертають увагу на те, що зменшення чисельності населення Дніпропетровщини обумовлено від'ємним природним приростом та від'ємним механічним приростом. На відміну від інших великих міст України, Дніпропетровськ не є міграційно-привабливим для населення [88]. Проте головною причиною від'ємної динаміки є негативний природний приріст (рис. 3.7).

Протягом 2010-2014 рр. народжуваність була нижчою за смертність, що спричинило від'ємний приріст населення. З 2012 р. природне скорочення населення стало посилюватися та склало на 2014 р. –16225 осіб. Разом з тим, у 2012 р. спостерігались позитивні зміни рівня народжуваності (народилося 37087 осіб); у 2013-2014 рр. ситуація значно погіршилась. Демографічна ситуація в області залишається складною, і, якщо скорочення населення надалі відбуватиметься такими ж темпами, скоро суттєво скоротиться кількість мешканців області.



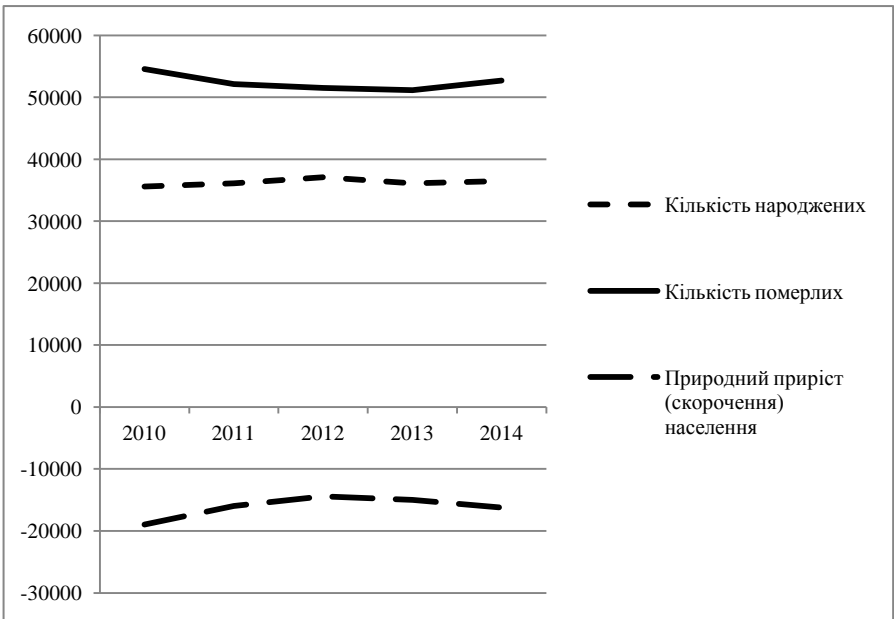
**Рис. 3.6. Динаміка чисельності населення у Дніпропетровській області, 2010-2015 рр., станом на 01 січня; тис. осіб**

*Джерело: побудовано автором за даними [87]*



**Рис. 3.7. Міграційний приріст (скорочення) у Дніпропетровській області, 2010-2014 рр., станом на 01 січня; тис. осіб**

*Джерело: побудовано автором за даними [87]*



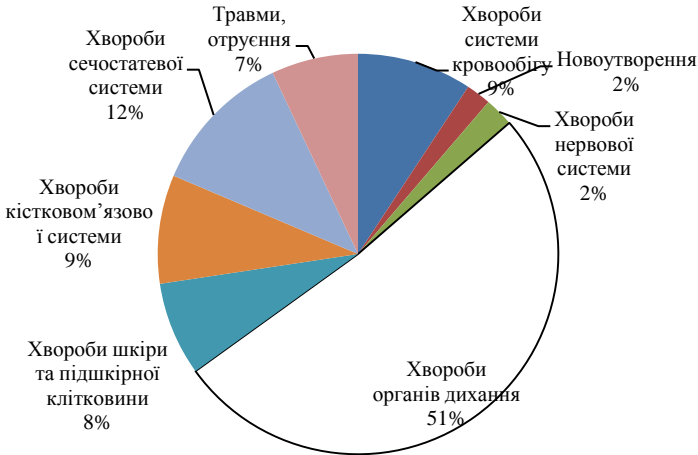
**Рис. 3.8. Кількість народжених, померлих та природний приріст населення у Дніпропетровській області, 2010-2014 рр., осіб**

*Джерело: побудовано автором за даними [87]*

Складна демографічна ситуація спричинена тим, що Дніпропетровська область посідає провідне місце в Україні за обсягами промислового виробництва в галузях металургії, машинобудування, коксохімічній, гірничо-видобувній, інших. Значна концентрація промислових підприємств зі шкідливим впливом на природне оточення зумовила формування несприятливої екологічної ситуації на більшій частині території області, особливо в районах потужних промислових вузлів (Кривий Ріг, Жовті Води, Дніпродзержинськ). Це, в свою чергу, призвело до збільшення захворюваності населення на так звані екологічно залежні хвороби, погіршення санітарно-епідеміологічного стану великих територій. Тому традиційні для України соціальні проблеми ускладнилися необхідністю вирішення проблем, похідних від незадовільного стану навколишнього природного середовища. Слід зазначити, що переважаюча частка захворюваності органів дихання в Дніпропетровській області (51%) вища порівняно з сусідніми регіонами (для порівняння: в Харківській області – 39%). Це відображає стан забруднення атмосферного повітря стаціонарними і пересувними джерелами, яке в деяких містах області (Дніпропетровськ, Кривий Ріг, Дніпродзержинськ, Нікополь) сягає загрозливого рівня. Найбільш інтенсивними джерелами забруднення є підприємства металургії, у викидах яких є отруйні гази і речовини [89].

Як показують наші попередні дослідження, основним стримуючим демографічний розвиток фактором є низька народжуваність, тому нами запропоновано проект, який полягає в скороченні смертності немовлят за рахунок піклування про недоношених малят. Діти, що народилися в результаті передчасних пологів, вважаються життєздатними за умов пильного лікарського спостереження і спеціального догляду. Виходжування недоношених дітей можливо тільки в перинатальних центрах або спеціалізованих відділеннях лікарень. Оскільки більшість пологових будинків області не обладнана необхідним устаткуванням (а саме неонатальними інкубаторами), проект спрямований на вирішення цієї проблеми. Завдяки

придбання необхідного обладнання можна запобігти невинуватій смертності новонароджених. Для здійснення пропонуваніх проектних заходів необхідно виконати такі роботи:



**Рис. 3.9. Структура захворюваності населення за групами хвороб у Дніпропетровській області, 2014 р., %**

*Джерело: побудовано автором за даними Головного управління статистики у Дніпропетровській області [89]*

1. Створення проектної команди.
2. Аналіз поточної народжуваності у регіоні з урахуванням районування.
3. Визначення загальної кількості народжених по області та прогноз народжуваності до 2020 р.
4. Визначення відсотку недоношених немовлят серед усіх народжених та прогноз до 2020 р.
5. Визначення кількості перинатальних центрів та лікарень по області, яким необхідні неонатальні інкубатори.
6. Розрахунок кількості необхідного обладнання.
7. Організація тендеру на придбання і постачання необхідного обладнання.
8. Визначення критеріїв до відбору необхідного обладнання.

9. Аналіз ринку медичного обладнання.
10. Попередній розгляд тендерних пропозицій
11. Вибір підходящого обладнання та закупка неонатальних інкубаторів.
12. Укладення договору про постачання в обласні та регіональні центри.
13. Доставка інкубаторів в перинатальні центри та лікарні.
14. Введення обладнання в експлуатацію.

Проаналізувавши кількість родових відділень, потребуючих обладнання та провівши моніторинг ринку медичного обладнання для недоношених немовлят, рекомендується придбати 19 інкубаторів «BLF-2001», виробництва «Medicor» (Угорщина) за ціною 234 000 грн/шт. для 14 родових відділень: для Дніпропетровська 8 шт. для 4 родових відділень; для Кривого Рогу 3 шт. для 2 родових відділень; 2 шт. для 2 родових відділень Дніпродзержинська та по 1 інкубатору для родових відділень Павлограда, Новомосковська, Жовтих Вод, Марганцю, Нікополя та Орджонікідзе. Отже, вартість закупівлі інкубаторів становитиме: 19 шт. \* 234 000 грн. = 4 446 000 грн. Оскільки обладнання було вирішено доставляти вантажівкою (за договором постачання), то витрати на доставку становитимуть 8000 грн. (оскільки товар знаходиться у м. Києві). На доставку по родовим відділенням області буде витрачено 22 години та вартість становитиме: 300 грн/год. \* 22 год. = 6600 грн. (вартість за годину перевезки менша, адже для доставки по області було обрана менш габаритне авто). Тобто, до витрат на впровадження проекту (базовий кошторис 52 430 грн.) додаються всі інші витрати, тобто: 52 430 + 4 446 000 + 8000 + 6600 = 4 513 030 грн. (ця сума знаходиться в межах витрат бюджету Дніпропетровської області в частині витрат на охорону здоров'я). Отже, проект має високу соціальну значимість і може бути впроваджений в межах Стратегії соціально-економічного розвитку Дніпропетровської області (до 2020 р.).

Демографічні процеси, які відбуваються у сьогоднішньому соціально-економічному просторі, є індикатором дієвості соціально-політичної системи будь-якої держави, її ідеології,

відображенням економічного стану і ступеня ефективності вирішення соціальних проблем. Демовідтворення є не тільки обов'язковим фактором розвитку суспільства, але і головною умовою його існування. Як показали наші дослідження, сьогодні Україна перебуває у становищі демографічної кризи (але ще не демографічної катастрофи, яка є останньою стадією занепаду суспільства). Тому надзвичайно актуальною є реалізація заходів, спрямованих на підтримку соціально-демографічного розвитку, збереження наявного людського потенціалу шляхом удосконалення Програм регіонального розвитку в частині демографічної політики, спрямованої на покращення демографічної ситуації в регіонах. Поточна демографічна ситуація характеризується зменшенням абсолютної кількості населення, його старінням, високим рівнем загальної смертності, скороченням очікуваної тривалості життя, тощо. Основним стримуючим демографічний розвиток фактором є низька народжуваність, тому нами було запропоновано проект, який полягає в скороченні смертності немовлят за рахунок піклування про недоношених малят. Придбання необхідного обладнання (неонатальних інкубаторів) має запобігти невинуватій смертності новонароджених. Проект має високу соціальну значимість і може бути впроваджений в межах Стратегії соціально-економічного розвитку Дніпропетровської області (до 2020 р.)

Управління демографічними процесами є об'єктивно необхідним. Урахування поточної демографічної ситуації в країні стає найважливішою умовою коректного планування соціально-економічного розвитку. Базуючись на цьому, демографічна політика як частина загальної соціально-економічної політики країни має бути спрямована на досягнення в відтворення населення з урахуванням територіальних (регіонально-галузевих) особливостей розвитку в довготривалій перспективі. Аналізуючи категорію «трудоий потенціал», слід зазначити, що він представляє собою інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Він включає компоненти, основними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість,

вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, тайм-менеджмент тощо. Таким чином, компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати [90]: психофізіологічні можливості участі людини в суспільно-корисній діяльності; можливість здійснення соціальних комунікацій; здатність до генерації нових ідей, методів, робіт; раціональну й адекватну поведінку в суспільстві; наявність компетенцій, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт; пропозицію на ринку праці.

З одного боку, трудовий потенціал характеризує можливості суспільства щодо залучення населення різної статі і віку до суспільної праці (кількісний аспект). З іншого боку, трудовий потенціал суспільства оцінює реальні можливості участі населення у суспільно корисній праці через вираження їх компетенцій: знань, умінь і навичок, які набуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання і підвищення кваліфікації тощо.

Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні: зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту; старіння населення, збільшення «навантаження» на працездатну частину населення; скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок; погіршення здоров'я нації; інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні та соціально-економічні показники суперечливий і здебільшого негативний. Слід зазначити, що як Дніпропетровська, так і інші промислові області, що за економічними та деякими соціальними показниками посідають провідні місця в Україні, за демографічними показниками виглядають найгірше. Це пов'язано з надмірною концентрацією промислових підприємств на території зазначених областей, значним техногенним навантаженням та, як наслідок, критичною екологічною ситуацією, зростанням загальної захворюваності населення та передчасної смертності населення.

В Україні впродовж останнього десятиріччя на фоні демографічного старіння населення відбувалося нагромадження та загострення хронічних захворювань, спостерігалось стійке зростання їх кількості. Надзвичайно гострою є проблема

розповсюдження соціально небезпечних хвороб, таких як: туберкульоз, ВІЛ-інфекція та СНІД, венеричні хвороби та розлади психіки і поведінки через уживання психотропних речовин (наркологічні розлади).

Здійснений нами аналіз статистичних показників, який демонструє значні кількісні втрати трудового потенціалу регіону, вимагає розробки комплексу заходів щодо його стабілізації і розвитку на основі формування ефективної демографічної, соціальної, економічної, екологічної політики як на місцевому (локальному, міському, регіональному), так і на загальнодержавному рівнях. Першочерговими заходами регіональної стратегії розвитку Дніпропетровської області з протидії руйнуванню трудового потенціалу за відповідними напрямками на основі дієвих програм підвищення зайнятості населення, подолання бідності, активізації охорони праці тощо, мають бути такі:

#### 1. Демографічний розвиток.

1.1. Удосконалення регіональної демографічної політики, спрямованої на створення умов для розвитку людського та трудового потенціалу, забезпечення механізму її впровадження.

1.2. Підвищення демостворювальної функції сфери праці, забезпечення матеріальної основи відтворення населення.

1.3. Розвиток і розгалуження соціального забезпечення і захисту у сфері обслуговування сімей.

#### 2. Підготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів.

2.1. Розвиток системи професійної підготовки, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання спеціалістів на виробництві, в науковій та науково-технічній сфері.

2.2. Підвищення зацікавленості та участі роботодавців у підготовці і підвищенні кваліфікації найманого персоналу, а також активна співпраця з навчальними закладами на кшталт системи подвійної професійно-компетентної освіти в Німеччині (Duale Fachhochschule).

2.3. Підвищення вимог до професійної підготовки фахівців, забезпечення її фінансування, впровадження і розвиток поглиблених модульних форм навчання, забезпечення формування



банку даних потреби регіонів у спеціалістах (фахівцях) з урахуванням реальних замовлень підприємств різних форм власності та регіональних центрів зайнятості.

### 3. Зайнятість і ринок праці.

3.1. Формування прогресивної структури зайнятості, подолання «тіньової» зайнятості шляхом спрощення податково-фіскальної політики і легалізації спрощеного виду підприємництва у вигляді інтрапренерства.

3.2. Створення нових та модернізація вже створених робочих місць у різних галузях економіки, розвиток малого підприємництва, самозайнятості, спрямування інвестицій в регіон (розробка дієвих проектів на основі запровадження ефективного механізму маркетингу територій).

3.3. Активізація та стимулювання зайнятості населення через професійне навчання, працевлаштування на дотаційні робочі місця, сприяння підприємницькій діяльності.

3.4. Підвищення трудової активності працездатного населення, зацікавленості населення в роботі шляхом урізноманітнення її змісту.

### 4. Охорона праці та здоров'я.

4.1. Економічне стимулювання суб'єктів соціально-трудова відносин до створення безпечних умов праці.

4.2. Переорієнтація регіональної політики у сфері охорони праці та виробничої гігієни на ліквідацію причин соціальних ризиків, загальний характер профілактичних заходів охорони здоров'я, життя і праці.

4.3. Розвиток соціальної роботи як діяльності з надання допомоги особам, родинам, групам в реалізації їхніх соціальних прав і в компенсації фізичних, психічних, інтелектуальних, соціальних та інших недоліків, що перешкоджають повноцінному соціальному функціонуванню.

4.4. Забезпечення рівних можливостей для підтримки здоров'я, збереження трудового потенціалу через зменшення соціально обумовлених відмінностей у фізичному стані різних груп населення.

### 5. Освітня політика.

5.1. Формування у населення цінностей «інституту праці», забезпечення високого рівня культури, поваги до життя і здоров'я людини.

5.2. Орієнтація на розвиток трудового потенціалу, індивідуалізація процесу навчання, гнучке використання єдиних програм.

5.3. Створення сучасної моделі фінансування освіти шляхом формування багатоканальних платіжних систем, стимулювання інвестицій у людський капітал (гранти для студентів тощо).

## 6. Міграційна політика.

6.1. Вирішення житлово-матеріальних проблем депортованих громадян.

6.2. Зменшення масштабів трудової міграції українців, стимулювання зворотності трудових поїздок.

## 7. Екологічна безпека.

7.1. Створення надійних гарантій екологічної безпеки, забезпечення охорони природного навколишнього середовища, застосування дієвих інструментів для відтворення і раціонального використання природних ресурсів.

7.2. Поліпшення якості екологічної освіти, відповідальності суспільства, бізнесу і громадян за екологічні результати господарської діяльності.

7.3. Впровадження у виробництво сучасних екологічно безпечних, ресурсозберігаючих технологій, підтримка практики утилізації відходів.

Значні регіональні диспропорції за кількісними показниками трудового потенціалу можуть бути компенсовані ефективним використанням інтелектуального потенціалу. Забезпечити збереження і розвиток трудового потенціалу можна тільки за рахунок здійснення зваженої регіональної політики, напрям і зміст якої буде залежати виключно від потреб регіонів.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки. Для Дніпропетровської області, як і для України в цілому, характерні процеси депопуляції населення – смертність перевищує народжуваність. Різке скорочення показника народжуваності в близькому майбутньому підсилить диспропорції

у віковій структурі, що вказує на песимістичний прогноз щодо скорочення економічно активного населення, і, відповідно трудового потенціалу. Вже сьогодні негативні тенденції в динаміці смертності позначилися на показнику скорочення тривалості життя. Сьогодні середня тривалість життя чоловіків становить 64 роки, жінок – 74 роки. Основними факторами високої смертності населення є поступове знецінення якості та зменшення життєвих стандартів, скорочення для значної частини населення можливостей профілактики, своєчасної діагностики захворювань, подорожчання лікарських засобів тощо. Однак було б несправедливим пов'язувати зростання смертності виключно з економічними негараздами. Адже, населення не усвідомлює власне самоцінності здоров'я.

Стан сьогоdnішньої демографічної ситуації в Україні можна кваліфікувати як кризовий не лише тому, що депопуляція поєднується зі значним погіршенням здоров'я населення та інших якісних характеристик, але із знеціненням багатьох життєвих цінностей і понять. Поліпшення демографічної ситуації можна очікувати за умови поліпшення економічної ситуації в Україні, провідну роль у цьому мають відіграти: подолання бідності на основі зростання доходів і рівня життя населення; реформування сфери праці; забезпечення ефективної зайнятості; підвищення якості життя; удосконалення системи охорони здоров'я; підвищення якості медичного обслуговування; удосконалення системи соціального обслуговування і захисту сімей тощо.

Сьогодні від окремих заходів, спрямованих на поліпшення існування певних соціально-демографічних груп, необхідно переходити до комплексної демографічної політики, розрахованої на тривалий період. Це впливає з того, що демографічні процеси тісно переплітаються з економічними, соціальними і навіть політичними процесами. З іншого боку, тільки комплексне вирішення проблем може прискорити успішну реалізацію економічних реформ на основі стабілізації розвитку суспільства.

Основними напрямками демографічної політики мають стати:

- соціальний захист материнства й дитинства, розвиток можливостей щодо усиновлення дітей-сиріт;
- зміцнення здоров'я населення на основі продуманої медичної реформи;
- зміцнення інституту шлюбу і сім'ї;
- раціоналізація міграційних процесів;
- соціальна підтримка інвалідів і пенсіонерів, інших соціально вразливих груп.

Головними цілями процесу управління трудовими ресурсами регіону повинні стати:

- мотиваційне підвищення активної зайнятості працездатного населення;
- допомога в працевлаштуванні населення, яке прагне працювати за наймом;
- сприяння офіційній зайнятості та легалізації і прозорості відносин «роботодавець – найманий працівник»;
- комплексне вирішення проблем регіонального безробіття на основі активного впровадження механізму територіального маркетингу і створення за його допомогою нових робочих місць;
- створення механізмів якісної перепідготовки кадрів, що підлягають вивільненню (з різних причин) з підприємств виробничої сфери регіону.

Слід поставити наголос на першочергових заходах, які мають сприяти демографічному розвитку; адже демографічний розвиток є запорукою успішного розвитку суспільства.

## РОЗДІЛ 4

### СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ ІМПЕРАТИВИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

#### 4.1. Територіальний маркетинг як регулюючий механізм ринку праці

Сучасні процеси глобалізації, які відбуваються у вітчизняній економіці, вимагають забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності національної економіки. Оскільки адміністративно-територіальний устрій майже кожної держави побудований на засадах регіоналізації, це актуалізує зміну акценту з міжкраїнової конкуренції до конкуренції регіонів всередині країн. Тема ефективної регіоналізації та забезпечення високої конкурентоспроможності регіонів стає все більш актуальною в Україні, як і у країнах ЄС, де позиція країни у світовій економіці (її міжнародний рейтинг) здебільшого визначається успіхами її регіонів. Загальновідомо, що конкурентоспроможність країни визначається неоднорідністю економічного простору і рівнем взаємодії регіональних економік. Сьогодні відбуваються процеси, які призводять до принципових змін соціальної ролі того чи іншого регіону в національній і світовій економіці. Регіон стає географічно відокремленою, самоорганізованою, економічною системою не тільки в межах певної національної економіки, але і входить до розгалужених процесів міжкраїнової і міжнародної конкуренції. Місце і роль регіонів залежить не тільки від макроекономічних умов або їх можливостей чи перспектив розвитку, але і від балансу сил конкуренції, конкурентних механізмів регіональної взаємодії і позицій регіонів у цій взаємодії. В межах країни стикаються інтереси всіх адміністративно-територіальних одиниць, але кожен регіон може бути конкурентоспроможним через наявність конкурентних переваг, які визначають його галузеву спеціалізацію.

Проблема оцінки міжрегіональної конкуренції є вельми новою в міжнародній економічній науці, власне як і в

національній економічній теорії. За часів СРСР у період панування планової економіки, регіон розглядався як одиниця підпорядкування з точки зору ресурсно-продуктового забезпечення. Відповідно до цієї концепції регіональна економіка не розглядала регіон як окремий суб'єкт економічних відносин, який має особливі (притаманні тільки йому) інтереси. Наслідком цього стала відсутність теорії конкурентоспроможності регіону у радянській економічній науці як такої.

Очевидно, на сьогодні утворилась ситуація, яка вимагає розробки і активного застосування методології дослідження феномену конкурентоспроможності регіонів, розробки спеціального понятійного і аналітичного апарату, а також обґрунтування на цій основі практичних рекомендацій (побудови стратегії) її підвищення. В світлі сформульованих завдань адміністративного регіонального менеджменту щодо управління його конкурентоспроможністю необхідно побудувати дієву проектну модель на основі оцінки реальних показників його соціально-економічного розвитку, спрогнозувати напрям його розвитку з урахуванням розвитку регіонів-конкурентів, а також шукати можливості співпраці з іншими регіонами як на країновому, так і на міжкраїновому рівнях. У цьому зв'язку актуальним є комплексне дослідження конкурентоспроможності регіонів і розвиток механізмів реалізації їх конкурентних переваг.

Методологічною основою наукового дослідження є сучасна концепція соціального маркетингу і теорії територіального маркетингу. Системний підхід застосовано при формуванні нової парадигми створення механізму територіального маркетингу. Спеціальні наукові методи використовуються для вирішення конкретних завдань дослідження: метод моделювання та морфологічний підхід використовуються для побудови логіко-структурної схеми територіального маркетингу та концептуальної схеми створення позитивного іміджу регіону; методи індукції і дедукції застосовуються для вивчення і класифікації підсистем, які утворюють територіальний механізм маркетингу. Опубліковані

результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених і практиків, які займалися проблемами територіального маркетингу, в Західній і Східній Європі, США, використовуються автором в якості контент-матеріалів для обґрунтування власних результатів наукових досліджень.

Територіальний маркетинг є ефективним інструментом для підвищення конкурентоспроможності регіону (території, міста). У нашому розумінні, територіальний маркетинг – механізм соціально-ринкового регулювання в інтересах певної території (регіону, міста), який спрямований на залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій з метою забезпечення її соціально-економічного розвитку регіону та підвищення конкурентоспроможності. Ідея територіального маркетингу заснована на передумові, що певна територія (регіон, місто) не може бути конкурентоспроможною у всіх галузях економіки і відпочинку (адже не кожний регіон має необхідні ресурси для забезпечення високого економічного розвитку та сприятливі передумови для розвитку туризму). Таким чином, механізм територіального маркетингу спрямований на створення конкурентних переваг тієї чи іншої території на основі вже наявних передумов (кліматичних, гео економічних, політичних, ресурсних, соціально-трудова, демографічних, культурних, етнічних особливостей тощо) і включає комплекс заходів щодо підвищення економічної привабливості та цінності певної території (регіону, міста) із застосуванням маркетингових технологій. Територіальний маркетинг ґрунтується не тільки на концепції попиту–пропозиції товарів (послуг), а й на «концепції продажів» території. Більше того, регіональна привабливість важлива для обох категорій населення громадян – трудові ресурси (внутрішня категорія) та для інвесторів, гостей, туристів (зовнішня категорія).

Є три основних підсистеми, які є складовими механізму територіального маркетингу:

- 1) підсистема формування високого рівня економічного розвитку і територіального процвітання;
- 2) підсистема формування позитивного образу території;

3) підсистема формування ділової та бізнес-репутації (репутації роботодавців).

Логіко-структурна схема територіального механізму маркетингу як важливого інструменту в створенні стабільного розвитку території (регіону, міста) представлена в інтерпретації на рис. 21 через цілі, етапи та елементи.

Що стосується першого фактора, трудові ресурси при виборі регіона-донора або регіона-реципієнта враховують попередньо:

- 1) рівень урбанізації;
- 2) рівень міграції;
- 3) праці та соціальної мобільності;
- 4) демографічні та екологічні проблеми;
- 5) сільськогосподарські або промислового розвитку;
- 6) ринку нерухомості та рівня життя;
- 7) соціальної відповідальності бізнесу в регіоні;
- 8) можливості для отримання освіти;
- 9) медичної служби;
- 10) рівні інфраструктури.

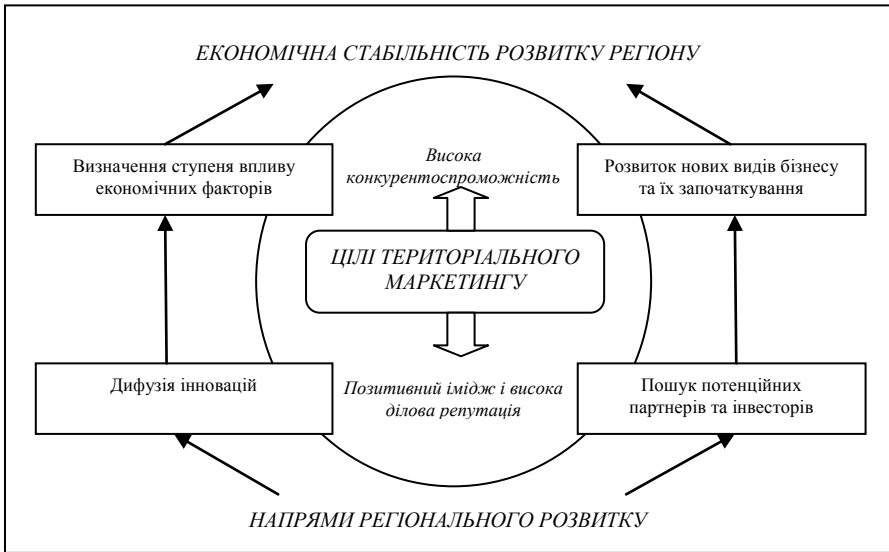
У цьому випадку, маркетингова політика для підвищення рівня конкурентоспроможності регіону має починатися з визначення територіальної ідентичності, яка на додаток до об'єктивної особливості (кліматичні, історичні та культурні особливості, рівень виробничої та соціальної інфраструктури) включає в себе суб'єктивні особливості:

- 1) рівень життя в регіоні та якість трудового життя;
- 2) адміністрування регіональних соціально-трудова відносин;
- 3) ступінь впевненості громадян в регіональних стандартах життя;
- 4) ступінь суспільної довіри до місцевої влади;
- 5) соціальне партнерство в регіоні;
- 6) рівні закордонних і внутрішніх інвестицій в економіку регіону.

Таким чином, розвиток регіональної маркетингової стратегії слід починати з позиціонування об'єкта маркетингу для великих адміністративно-територіальних одиниць: жителі (трудова



ресурси), бізнес-еліти або потенційні інвестори і гостей або мігранти.



**Рис. 4.1.** Логіко-структурна схема територіального маркетингу  
*Джерело: власна розробка автора*

Що стосується другого фактора, образу території – то він являє собою відтворення почуттів громадян, які з'являються щодо природних, кліматичних, історичних, етнографічних, соціально-економічних, політичних, моральних, психологічних та інших особливостей певної області (регіону, міста) у визначенні Д. Візгалова [93]. Такий образ території (регіону, міста) може бути сформований на особистому досвіді громадян, туристів та інвесторів, а також через ЗМІ, PR і промо-акцій. Слід зазначити, що образ території (регіону, міста) відрізняється від образу конкретної людини (бізнесмена, політика). Підхід до його створення передбачає виділення типових властивостей території, вибір найбільш привабливих рис для їх подальшого просування. Авторської концепції створення образу території (регіону, міста) показана на рис. 4.1.

Що стосується третього фактора, то ділова репутація території (регіону, міста) є динамічною характеристикою, що виникає протягом тривалого періоду часу з набору достовірної інформації.

Така інформація включає в себе факти про безпеку, комфорт життя, соціальні стандарти і гарантії; відповідальність місцевих органів влади. Крім того, репутація території (регіону, міста) залежить від емоційної привабливості (море, гори, історичні місця тощо), фінансові та економічні показники розвитку регіону; інвестиційна діяльність; думка громадян.

Але все вище зазначене не означає, що тільки області (регіони, міста) з природними або історичними перевагами мають значний потенціал для просування та розвитку. Використовуючи маркетинговий підхід, будь-яке місто області (регіон, місто) може забезпечити високий рівень привабливості.

Як зауважив А. Панкрухін, є чотири основні стратегії територіального маркетингу, які активно використовуються в сьогоденній практиці діяльності на регіональному рівні [94].

1. Маркетинг зображення. Метою цієї стратегії є створення та поширення позитивного іміджу серед територіальних потенційних інвесторів і туристів. Провідним маркетинговим інструментом для створення образів є комунікаційна діяльність, що демонструє відкритість території для контактів, до накопичення знань і вражень.

2. Маркетинг привабливості. Ця стратегія спрямована на підвищення привабливості території для проживання, роботи та бізнесу. Забезпечити зростання привабливості території можна за рахунок дієвого піар-маркетингу, наприклад, святкування Дня міста, ювілеїв міста, історичних дат тощо.

3. Маркетинг інфраструктури є стабілізуючим елементом регіонального маркетингу, тому що інфраструктура є фундаментом привабливості регіону. Розуміння стабільності включає в себе: дешеву енергію та електропостачання; гарну екологію, водопостачання, каналізацію, зв'язок, транспортну інфраструктуру, загальну безпеку і особисту безпеку; охорону здоров'я; захист громадян (працездатних і непрацездатних).

4. Маркетинг людей (громадян, населення) спрямований на формування певних стереотипів, обраних до певної території (регіону, міста). Наприклад, території з низьким рівнем зайнятості та дешевої робочої сили можуть апелювати до цього факта, щоб

залучити інвесторів для створення нових робочих місць. Реалізація стратегії туризму є важливою для формування позитивної і доброзичливою мотивації місцевого населення до туристів й інших відвідувачів.

Порівнюючи різні стратегії територіального маркетингу, слід зазначити, що на практиці необхідно вибирати і ефективно використовувати весь маркетинг-мікс елементів, таких як позиціонування регіону, вибір цільових груп та об'єктів впливу, зв'язки з громадськістю, рекламу, просування конкретного регіону, його продуктів і послуг.

С. Пасіфіко зазначив у науковій доповіді, територіальний маркетинг є політикою розвитку території, яка об'єднує дії щодо поліпшення основних фондів цієї конкретної території відносно до запланованих ініціатив [95]. На його думку, призначення територіального маркетингу полягає у набутті (отриманні) територію нових доступів до ресурсів для залучення інвестицій (як прямих іноземних, так і внутрішніх) і в розвитку території на основі активного залучення вітчизняних господарюючих суб'єктів і громадян (економічно активне населення) для збільшення внутрішньої орієнтованості на результат (внутрішній територіальний маркетинг). Територіальний маркетинг включає дії, спрямовані на забезпечення потреб економічно активного населення у його запитах з боку місцевих органів влади. Зовнішній маркетинг адресований для задоволення зовнішнього попиту: потенційні нові жителі, пасажери, залучення стейкхолдерів, тобто зовнішніх компаній та інвесторів, туристів тощо. Його мета полягає у розширенні внутрішніх джерел і залученні нових. Внутрішній маркетинг сконцентрований на внутрішніх користувачах, таких, як жителі, місцеві компанії, інвестори. Мета полягає в тому, щоб задовольнити їх очікування. У той же час, територіальні функції маркетингу полягають у підтримці політико-адміністративного бачення місцевих можновладців.

Дослідження Ф. Котлера, Дж. Ешворта, К. Вогта, Г. Кернса, К. Філона і С. Уорда показують, що піднявшись за важливістю від простого «продажу» [96, 97, 98, 99] через «позиціонування» до «просування», як зазначив М. Каварацис [100], сьогодні

територіальний маркетинг отримав якісно нове призначення – створення бренду регіону (території) як механізму для координації всіх традиційних маркетингових зусиль для додавання нової якості – управління довгостроковими відносинами зовнішніх цільових осіб (груп, трудових ресурсів) і місцевих організацій. Таким чином, сучасний територіальний маркетинг стає територіальним брендингом згідно з науковими висновками М. Тізе і Е. Браун [101, 102], з якими слід погодитися.

Сьогодні особисто-орієнтовані моделі маркетингу замінили клієнтоорієнтовані моделі маркетингу. В новому типі моделі первинним є не продукт, а взаємодія, яке є двосторонньою. Що стосується території, вона виключає одностороннє ставлення цільової аудиторії як до товарної марки. Так, бренд як категорія, перестає відрізнятися від репутації. Таким чином, процес брендингу орієнтується на «репутаційне профілювання» і «управління репутацією», як вважається Д. Візгалов [93]. Територіальний брендинг є певною технологією територіального маркетингу, важливим інструментом в алгоритмі, який стає основним у формуванні понять «події», «хвилювання», «зображення» і «символічний обмін». На думку Д.А. Аакера і Е. Йошимшталера [103], брендинг є одним з основних аспектів маркетингу, його специфічною формою, яка об'єднує традиційні маркетингові завдання (внутрішні й зовнішні).

Результати нашого дослідження показують, що єдиний алгоритм територіального маркетингу і брендингу може бути описаний і представлений у вигляді позиціонування і комунікаційної стратегії, що схематично зображено на рис. 22; що стратегія позиціонування включає в себе такі стадії:

- 1) визначення проблеми, постановка цілей;
  - 2) аналіз зацікавлених сторін;
  - 3) визначення критеріїв успіху;
  - 4) сегментація;
  - 5) вибір виду маркетингової стратегії;
  - 6) утворення абсолютно платформи.
- Стратегія комунікацій включає в себе такі стадії:
- 1) вибір засобів комунікацій;

- 2) визначення показників успіху, планування, моніторингу та оцінки проекту;
- 3) визначення учасників проекту та їх обов'язків;
- 4) створення плану проекту.

На думку С.К. Райністо, важливий аспект територіального маркетингу і брендингу – розвиток «ключових факторів успіху», які включають в себе [104]:

- 1) сильне лідерство;
- 2) державно-приватне партнерство;
- 3) зв'язок з місцевою територіальною ідентичністю;
- 4) можливість створення спільного бачення і стратегічного аналізу;
- 5) працездатна команда;
- 6) політична єдність;
- 7) зайняті сегменти на світових ринках;
- 8) рівень розвитку;
- 9) здатність справлятися з форс-мажором;
- 10) здійснення територіального маркетингу і брендингу.

Проаналізувавши існуючі теоретичні та практичні підходи до побудови ефективної стратегії територіального маркетингу, а також фактори, що впливають на нього, його сильні і слабкі сторони, ми розробили власну модель регіонального механізму маркетингу з урахуванням особливостей адміністративно-територіального поділу територій в Україні. Ця модель показана на рис. 22. У нашому баченні, регіональний механізм маркетингу повинен включати чотири частин: постановочний, цільовий, діагностичний і проектний блоки. Постановочний блок описує цілі і завдання побудованого механізму. Цільвий блок охоплює характеристики факторів, що впливають і регулюють об'єкти, функції механізмів, вибір форм, методів і технологій управління. Діагностичний блок містить аналітичні та оціночні методології. Проект включає в себе блок цільового проектування конкретних ефективних стратегій підвищення конкурентоспроможності регіону. На закінчення слід зазначити, що, незважаючи на очевидну ефективність концепції територіального маркетингу, його елементи, інструменти, формалізовані фактори і «ключові фактори

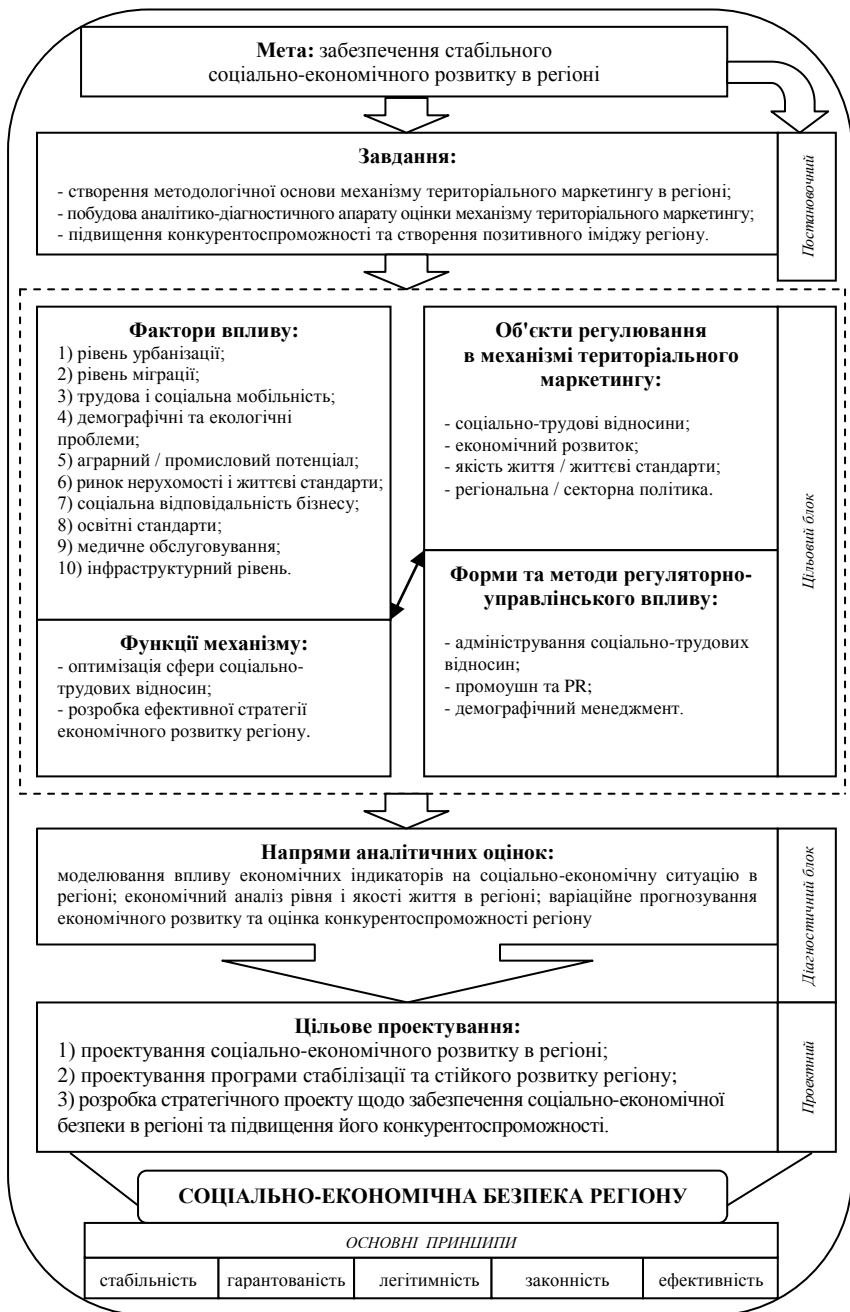
успіху», є низка питань, які становлять труднощі в розумінні цієї техніки як академічної концепції, оскільки дають відповіді на питання:

- 1) Чи можна створити алгоритм територіального маркетингу, беручи до уваги різні рівні розвитку територій?
- 2) Що таке стратегія територіального маркетингу на практиці: наукові технології або творча інтуїція?
- 3) Наскільки прогнозований може бути економічний ефект від реалізації регіонального механізму маркетингу?
- 4) Чи можна створити «позитивний імідж» і «хорошу репутацію» території на короткостроковий період у рамках існуючих методів маркетингу?
- 5) Яким буде результат, якщо територіальний маркетинг застосовуватимуть до слаборозвинених інститутів демократії та місцевих органів влади?

#### **4.2. HR-брендування як сучасна інноваційна технологія в забезпеченні збалансованого функціонування ринку праці**

У сучасних конкурентних умовах все більше українських підприємств-роботодавців шукають шлях щодо підвищення ефективності системи управління бізнесом. При цьому акцент в системі управління бізнесом ставиться на трудових ресурсах, що створюють інтелектуальний потенціал і є невід'ємною часткою капіталу будь-якого підприємства.

Спільне дослідження RosExpert& «ЕКОПСІ-Консалтинг» демонструє таку доктрину успішності бізнесу: 11,2% менеджерів, які взяли участь в опитуванні, вважають ідеальною компанію, в якій є дружний і згуртований колектив, сильна корпоративна культура; 9,7% респондентів визначають динамічність розвитку і стабільність запорукою успішності бізнесу; 7,8% опитаних респондентів визначають ключовим фактором успіху стиль управління, і тільки 7,0% опитаних респондентів визнають відповідальною за успіх на ринку загальну систему управління компанією [105].



**Рис. 4.2.** Складові механізму територіального маркетингу  
*Джерело: розробка автора*

Дослідження свідчать про те, що успіх компанії залежить на 90% від кадрової складової, оскільки людина здатна мислити, обмірковувати, зіставляти альтернативи і опрацьовувати (приймати) результативні (креативні) рішення, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності бізнесу в перспективі. За дослідженнями компанії HeadHunter.ua [106], найбільш дієвими маркетинговими інструментами в створенні ефективної системи управління персоналом (на всіх її етапах) є: event-інструментарій, реклама, особистий PR, соціальні мережі, Internet-маркетинг.

Очікуваним результатом послідовної і продуманої реалізації маркетингових персонал-технологій в створенні ефективної системи управління персоналом підприємства має стати створення її сильного і стійкого HR-бренду на ринку робочої сили (де попит формується під впливом роботодавців), і на ринку робочих місць (де попит формується під впливом найманих працівників). В розумінні роботодавців, HR-бренд – створення стійкого, позитивного і привабливого образу компанії у свідомості найманих працівників в порівнянні з конкурентами [107]. В основі HR-брендингу – увага до співробітників, якісна робота з персоналом всередині компанії, чітке уявлення про очікування, впровадження нових кадрових технологій, розробка систем мотивації за ключовими показниками ефективності з метою формування лояльних до підприємства працівників.

Р.Е. Мансуров розуміє HR-брендинг як процес формування чіткого уявлення про очікування найманих працівників, на основі чого здійснюється впровадження нових кадрових технологій, розробка систем мотивації за ключовими показниками ефективності компанії [108]. На наш погляд, HR-бренд – це відображення позиціонування компанії на ринку, який спирається на місію, корпоративну культуру і сформовану філософію бізнесу. Отже, позитивне сприйняття загального бренду компанії на ринку позитивно позначається і на формуванні його HR-бренду.

З огляду на те, що до формування бренду роботодавця існує два основних підходи: синтетичний та індуктивний, існують певні принципи їх практичного застосування. Перший підхід,



заснований на вивченні різних атрибутів компанії і створенні на їх основі «ідеального бренду», який подобатиметься певній цільовій аудиторії (найманим працівникам, які знаходяться в стадії активного пошуку роботи) підходить для компаній, які тільки-но входять на ринок. Для компаній, які вже функціонують на ринку тривалий час, кращим способом є індуктивний підхід, який передбачає вивчення сильних сторін компанії з метою створення «фундаментального бренду».

При формуванні HR-бренду необхідно використовувати маркетингову концепцію «колеса бренду», яке утворене ядром (що визначає сутність чи ідею бренду) і надбудовою (що визначають індивідуальність, цінності, атрибути і переваги). Важливим при побудові стійкого HR-бренду є визначення детермінант, авторська інтерпретація яких наведена на рис. 4.3, де передбачено, що HR-бренд – це образ компанії, для забезпечення популярності якого у споживачів необхідно зробити його привабливим для цільової аудиторії (наявних і потенційних найманих працівників), тобто перетворити на улюблену марку. Базисом улюбленої марки є психологічна задоволеність найманих працівників, яка формується на рівні емоцій. Економічні параметри і функціональні характеристики є підсилюючими позитивний емоційний ефект складниками. Надбудова – високий рівень організації бізнес-діяльності.

Сьогодні у сучасній організації HR-брендинг має вирішити такі проблеми:

- *залучення персоналу*: маркетингові персонал-технології сприяють побудові стійкого іміджу, зокрема із залученням в якості інструменту позитивного зовнішнього піару організації, що, в свою чергу, дасть можливість залучати кращих кандидатів на вакантні посади, які будуть зацікавлені у отриманні роботи в організації через позитивне уявлення про неї;

- *утримання персоналу*: маркетингові персонал-технології, зокрема із залученням в якості інструменту внутрішнього піару, сприяють зміцненню корпоративної культури в організації, а відтак, – підвищенню лояльності співробітників до організації, що в майбутньому трансформує лояльність у залученість;



**Рис. 4.3. Побудова стійкого HR-бренду компанії-роботодавця**

*Джерело: розроблено автором в роботі [109]*

- *підвищення мотивації*: маркетингові персонал-технології із залученням в якості інструменту технології маркетингового дослідження (опитування, особистісні інтерв'ю, спостереження, експертні оцінки тощо), допоможуть виявити інтереси і рушійні мотиви діяльності працівників організації та задовольнити їх відповідним чином для забезпечення дуального ефекту: високої якості роботи та отримання економічного ефекту;

- *економія витрат*: маркетингові персонал-технології, зокрема із залученням в якості інструменту Інтернет-маркетингу сприяють скороченню витрат на пошук, підбір, відбір, найм і адаптацію персоналу, що, в свою чергу, сприяє оптимізації загальної витратної стратегії управління підприємством.

Сутність механізму побудови та ефективного управління HR-брендом організації на основі використання маркетингових персонал-технологій полягає в необхідності пошуку компромісу між вимогами і потребами компанії та її найманими працівників (зокрема, в системі співвідношень «роботодавець – працівник» та «працівник – працівник»). Компанія повинна мати можливість задовольнити потреби у кваліфікованому і компетентному

персоналі, спроможному досягти поставлених цілей, забезпечивши міцні позиції на ринку праці і сформувавши їх бажану поведінку для ефективного функціонування на ринку.

Практика регіонального управління в Україні свідчить про брак інноваційних підходів до розробки програм розвитку регіонів; застосовуються традиційні механізми у плануванні діяльності регіонів, що врешті решт гальмує їх прогресивний розвиток. Сьогодні на регіональних ринках відбуваються значні трансформації, які зміщують акцент з домінування роботодавців до формування цінності найманих працівників (що особливо показово для молодіжного сегменту ринку праці). В умовах жорсткої конкуренції за висококваліфікований персонал роботодавці шукають нові підходи, все частіше застосовуючи маркетингові технології, серед яких показовим є формування іміджу успішного роботодавця на основі HR-брендингу.

Актуальність досліджень обумовлена трансформацією ринку праці з «ринку роботодавця» в «ринку працівника». В умовах жорсткої конкуренції і боротьби за персонал фахівці в галузі рекрутингу та HR-менеджменту змушені шукати кардинально нові шляхи, підходи і техніки для підвищення ефективності управління кадровими процесами в організації. У зв'язку з цим особлива увага приділяється формуванню образу організації як роботодавця, чим і обумовлена необхідність розвитку програм HR-брендингу для підвищення конкурентоспроможності регіону. Значні надбання у теорії HR-брендингу належать Ф. Котлеру, С. Анхольту, К. Асплунду. Практику формування успішних HR-брендів пов'язують з ім'ям К. Дінні. Сьогодні в Україні HR-брендингом на регіональному рівні займаються Д. Богуш (віце-президент Ліги по зв'язкам із громадськістю, керівник проекту «Форум політичних стратегій»), О. Соскін (директор Інституту трансформації суспільства), В. Лаба (директор інституту «Євросоціум»). Але в працях казаних науковців і практиків HR-брендинг розглядається як інструмент, а не цілісний механізм.

Складовою формування територіального маркетингу є побудова стійкого HR-бренду регіону (території), тобто людська складова відіграє вирішальну роль у його кінцевій позиції.

Підґрунтям HR-брендингу справедливо можна вважати територіальний маркетинг, який сформувався у 80-х рр. XX ст., коли за здобуття конкурентних переваг почали змагатися не лише окремі торгові марки, підприємства, але й територіальні одиниці (міста, райони). Доведено, що стійка конкурентна позиція полегшує доступ до зовнішніх ресурсів, дає змогу залучати більше інвесторів, підвищувати ефективність суб'єктів господарювання в регіоні, що, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності функціонування регіону та зростанню добробуту його мешканців. Людський фактор є вирішальним у побудові стійкого HR-бренду регіону (території, суб'єкта господарювання тощо) [110].

Тлумачення сутності поняття «HR-бренд», що зустрічаються у науковій літературі, мають багато спільного. HR-бренд доцільно розглядати на макро- (HR-бренд країни), мезо- (HR-бренд регіону, галузі) та мікрорівнях (HR-бренд суб'єктів господарювання). Країнам слід просувати свій бренд для покращення економічних відносин, з метою підвищення їх інвестиційної привабливості, для залучення туристів, для зміцнення економічної і загальнонаціональної безпеки, для підвищення державного престижу тощо. «Споживачами» бренду регіону переважно є люди, які постійно проживають в регіоні, підприємства, які здійснюють в ньому свою діяльність, місцеве самоврядування. Бренд регіону повинен відображати образ регіону, його цілісність; здійснення брендингу територій сприяє розвитку інвестиційної привабливості, зростанню репутаційного капіталу регіону, викликає почуття гордості за свій регіон і позитивні емоції у його жителів. Попри значний досвід застосування регіонального брендингу у зарубіжних країнах, в Україні лише останнім часом почали цьому приділяти увагу [111]. Нижче нами наведено найбільш поширені трактування поняття «брендинг регіону» (табл. 4.1).

Брендинг території займає вагомe місце у політичному та економічному розвитку держави та її регіонів. Успіх території залежить від економіко-географічного розташування, наявності стратегії розвитку регіону, самоідентифікації жителів – в цілому

це все, що впливає на розвиток території непрямо і у комплексі створює синергетичний ефект.

**Таблиця 4.1**

**Сутність поняття «брендинг регіону»**

Джерело	Визначення поняття
Ф. Котлер	сукупність унікальних якостей, вічних загальнолюдських цінностей, що відображають своєрідність, неповторні оригінальні споживчі характеристики даної території, відомі широкому загалу, одержали суспільне визнання та користуються стабільним попитом споживачів даної території
С. Анхольт	сукупність шести елементів: туризм, експортні бренди, політика, бізнес та інвестиції (прибуткова складова), культура і населення (соціальна складова)
Д. Візгалов	перезавантаження регіону в економічному плані; регіональна ідентичність, системно виражена в яскравих і привабливих ідеях, символах, цінностях, образах, яка знайшла максимально повне відображення в іміджі регіону
О. Соскін	стратегія підвищення конкурентоспроможності регіону, спрямована на завоювання зовнішніх ринків, залучення інвесторів, туристів, нових мешканців та кваліфікованих мігрантів
А. Панкрухін	результат діяльності багатьох суб'єктів ринку, у тому числі незалежних один від одного, не пов'язаних спільними інтересами у бізнесі, а іноді і прямо конкуруючих між собою
Є. Тихомирова	комплексний образ, системне сприйняття і осмислення регіону різними зацікавленими групами громадськості, що стає важливим елементом когнітивного механізму сприйняття рішень та механізмом регулювання внутрішніх процесів, які мають місце в рамках регіональної спільноти

*Джерело: складено авторами на основі досліджень [112-113]*

Взаємозв'язок між поняттями HR-бренд країни – HR-бренд регіону – HR-бренд підприємств (табл. 4.2).

**Таблиця 4.2**

**Характеристика HR-бренду та його елементів на макро- і мезо- рівнях**

	Макрорівень (країна)	Мезорівень (регіон)
HR-бренд	сукупність характеристик (назва, термін, знак, символ, рисунок, тощо), які складають уявлення країни про себе, містять ексклюзивні позитивні характеристики та виділяють її серед інших держав світу	сукупність неперехідних цінностей, що відображають неповторні своєрідні характеристики регіону і спільноти, які отримали суспільне визнання і популярність
Елементи HR-бренду	туризм; експорт; державне управління; інвестиції; імміграція; культура й історичні надбання країни; люди як капітал	генерування ідеї регіонального лідерства; вибір сегмента лідерства; формування лідерського бренду; просування, розвиток і відновлення лідерського бренду; корелювання із брендами інших регіонів

*Джерело: складено автором на основі досліджень [108-114]*

Так, у науковій роботі Ю. Шатави і М. Карпиценка зазначається, що в основі брендингу території лежить ідея донесення широкому загалу уявлення про її унікальність.

Метою здійснення брендингу території у кінцевому підсумку є поліпшення якості життя населення. Досягнення мети сприятиме вирішенню таких завдань: створення привабливого туристичного продукту; формування інвестиційної привабливості території; залучення робочої сили і/або зменшення відтоку населення в інші регіони; підвищення конкурентоспроможності продукції місцевих виробників на національному та міжнародному ринках; додаткове висвітлення в ділових ЗМІ; створення такого іміджу регіону, який дозволив би інтенсивно розвивати нові види діяльності, які раніше не асоціювалися з ним (диверсифікація та/або переорієнтація економіки регіону) [115].

Правильна оцінка бренду регіону його жителями сприяє його розвитку і зміцненню. Управління брендом регіону будується на тих же принципах, що і загальне управління маркетингом території [116]. Результатом багатоетапного процесу брендингу території, на наш погляд, має стати поліпшення рівня і якості життя жителів регіону за рахунок зміцнення його зовнішньо-економічних відносин, поліпшення внутрішнього соціально-економічного стану та багатьох інших систем, які впливають на початкову мету. Таким чином, запропонований механізм брендингу території дозволяє створити зрозумілу систему просування регіону з можливістю досягнення чітко продуманих цілей. На нашу думку, механізм HR-бренду регіону має включати: 1) діагностику ситуації (аналіз чинного стану регіону); 2) формулювання змісту бренду (визначення мети і задач брендингу, вибір цільової аудиторії, маркетингове позиціонування регіону та вибір моделі бренду); 3) складення плану з просування бренду; 4) реалізацію цього плану; 5) оцінку ефективності сформованого бренду за проявами і за результатами. Як було зазначено, будь-який бренд передбачає певну унікальність, наявність конкурентних переваг.

HR-бренд регіону не є винятком, саме тому існує потреба у його постійному дослідженні, оновленні та просуванні [118].

Ми вважаємо, що на користь необхідності побудови і подальшого просування механізму HR-бренду регіону свідчить

залучення нових мешканців. Оскільки останнім часом невпинно відбувається стрімке «старіння» працездатного населення, важливим є забезпечення привабливості регіону на зовнішніх ринках для цільових груп або окремих кваліфікованих працівників; забезпечення регіону кваліфікованою робочою силою; формування іміджу регіону як привабливого місця для життя і працевлаштування; завоювання зовнішніх ринків; залучення інвесторів; привабливість регіону для туристів [119].

Для порозуміння послідовності формування бренду регіону розглянемо приклад Дніпропетровщини, проведемо SWOT-аналіз (табл. 4.3):

**Таблиця 4.3**

**SWOT-аналіз HR-бренду Дніпропетровської області**

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
<p>Сильна ресурсна складова (питома вага добувної промисловості складає 41,5% (обсяг реалізації 63,7 млрд грн.) (6%)</p> <p>Потужний промисловий потенціал (700 промислових підприємств 20 основних видів економічної діяльності; 20,1% (240,2 млрд грн. усієї реалізованої промислової продукції України) (9%)</p> <p>Сприятливі погодно-кліматичні умови для розвитку сільського господарства (індекс обсягу сільгоспвиробництва 95,5% (7%)</p> <p>Високий рівень економічного розвитку з-поміж усіх областей України (10%)</p> <p>Розвинена транспортна інфраструктура (2 міжнародні аеропорти; 2 річкові порти; 3 національні автомагістралі; залізничні магістралі перевищують 3 тис км (6%)</p> <p>Потужні зовнішньоекономічні зв'язки (8%)</p> <p>Значний науковий потенціал, зокрема у машинобудуванні, ракетобудуванні, металургії та сільському господарстві (8%)</p> <p>Велика місткість споживчого ринку у порівнянні з іншими регіонами (7%)</p> <p>Достатня кількість трудових ресурсів належної якості для забезпечення потреб роботодавців регіону (60,2% до населення віком 15-70 років) (14%)</p> <p>Розгалужена мережа навчальних закладів, яка відповідає потребам економіки області (52 навчальних заклади I-IV рівня акредитації) (7%)</p> <p>Високий рівень урбанізації (50%) (5%)</p> <p>Сприятлива інфраструктурна підтримка для залучення інвестицій (13%)</p>	<p>Неінтегрованість території області (довжина зі Сходу на Захід, розділення Дніпром, віддаленість периферійних районів від обласного центру, 5,3% площі України (25%)</p> <p>Значні диспропорції між районами за рівнем урбанізації та економічного розвитку (25%)</p> <p>Брак робочих місць для жінок у більшості населених пунктів (25%)</p> <p>Незначна частка малого та середнього бізнесу в структурі економіки області, брак інфраструктури його підтримки (усього кількість підприємств 26228; великі підприємства – 61 (12,3% до загальної кількості великих підприємств по Україні); середні підприємства – 1346 (8,5% до загальної кількості середніх підприємств по Україні); малі підприємства (у т.ч. мікропідприємства) – 24821 (7,7% до загальної кількості великих підприємств по Україні) (25%)</p>

Можливості	Загрози
<p>Відродження річкового транспорту (2 порти, товарооборот 256,3 млн. ткм) (10%)  Зростання попиту на товари харчування (20%)  Комерціалізація освоєння космосу (30%)  Запровадження досягнень міжнародної практики, інновацій і технологій (57 фірм, які виконують наукові та науково-технічні роботи) (40%)</p>	<p>Неефективна політика управління відходами (9,5 млрд. т промислових відходів, їх переробка і утилізація складає 32,5% від загального річного обсягу) (20%)  Відсутність впливу місцевої влади на підприємства, що забруднюють навколишнє природне середовище (за обсягами відходів Дніпропетровська область посідає перше місце в Україні 291 тис. т. чи 64,6% усіх відходів, що утворюються в Україні) (30%)  Погіршення стану довкілля внаслідок продовження політики незбалансованого природокористування (20%)  Територія області відноситься до категорії дуже забруднених, а 1/3 – до надзвичайно забруднених (обсяг викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення по Дніпропетровській області 17,2% від загальнодержавних) (30%)</p>

*Джерело: складено авторами на основі даних [120]*

### 4.3. Механізм формування регіональних HR-брендів

Принципово важливою, ключовою проблемою, пов'язаною з формуванням бренду регіону як такого, є відсутність системного підходу щодо його створення та забезпечення, оскільки у такому разі його реалізація відбувається хаотично, нелогічно та не конструктивно. Крім того, відсутність науково обґрунтованої стратегії формування та забезпечення реалізації позитивного бренду регіону призводить до деформації економічного і, як наслідок, соціального розвитку, а також зменшує інвестиційну привабливість та можливості. Стратегічне управління брендом регіону базується на стратегії позиціонування, яка визначає набір конкурентних переваг території. Саме ці конкурентні переваги доводяться до свідомості цільових споживачів. Стратегічне управління брендом включає наступні етапи:

- формування ціннісного ставлення до території (регіону) в свідомості споживача (жителів регіону);
- підтримка сформованого ціннісного уявлення на певному



рівні за допомогою використання різних засобів комунікації, реклами і PR-акцій;

- регулярний контроль стану територіального бренду.

Більш детально зміст реалізації брендингу території представили, на нашу думку, Ю. Шатава і М. Карпищенко:



**Рисунок 4.4 – Вплив бренду території на економіку регіону**

*Джерело: [115]*

Формування в Україні моделі інноваційної економіки актуалізує проблему розробки методології побудови механізму реалізації стратегії інноваційного розвитку на регіональному рівні. Як показали наукові дослідження М. Махотаєвої, О. Фіхтнер та О. Григор'євої, наразі практично всі регіони мають стратегічні програми соціально-економічного розвитку. У той же час інноваційним аспектам в регіональних документах приділяється недостатня увага. При цьому найменш проробленим в більшості документів є механізм реалізації.

Організація ефективної взаємодії учасників регіонального інноваційного процесу здійснюється в рамках механізму управління інноваційної діяльності у регіоні, який виступає одним з найбільш важливих елементів комплексного механізму

реалізації стратегії інноваційного розвитку на регіональному рівні. Механізм управління інноваційною діяльністю у регіоні представляє собою сукупність форм і методів впливу органів регіонального управління на інноваційну діяльність у регіоні, що здійснюється при безпосередній участі населення та інших інвесторів, і спрямований на визначення цілей, формування необхідних організаційно-правових, економічних умов та реалізацію стратегії інноваційного розвитку території. Власне механізм управління інноваційною діяльністю також включає в себе три ієрархічно підлеглих механізму:

1) механізм формування умов міжрегіональної взаємодії в інноваційній сфері;

2) механізм фінансування інноваційної діяльності у регіоні;

3) кластерний механізм регіонального інноваційного процесу.

Механізм формування умов міжрегіональної взаємодії в інноваційній сфері має на меті створення умов для розвитку ефективних форм міжрегіональної взаємодії в інноваційній сфері. Він реалізується відповідно до принципів створення сприятливих умов інноваційної діяльності та містить певний набір методів. Механізм фінансування інноваційної діяльності у регіоні спрямований на мобілізацію і залучення інвестиційних ресурсів в інноваційну сферу регіону. Він реалізується у відповідності з принципами фінансування інноваційної діяльності та містить набір методів мобілізації джерел фінансування інноваційної діяльності.

На сучасному етапі розвитку суспільства виникла гостра потреба у розробці та реалізації регіонального управління, адекватного ринковим умовам господарювання. Зростаюча необхідність у радикальному оновленні управління регіоном обумовлюється і курсом на укріплення конкурентоздатності регіонів, а також швидкими змінами як зовнішнього, так і внутрішнього середовища регіону.

В останні роки наукові розробки в галузі державного управління регіональним розвитком стосуються переважно окремих сторін, і, як правило, залишаються незатребуваними. У зв'язку з цим на практиці посилюються процеси, пов'язані з

неузгодженістю управлінських дій на регіональному рівні, відсутністю методичної бази управління в нових умовах і, як наслідок, негативними явищами у функціонуванні регіонів країни. Перспективною концепцією управління в конкурентних умовах як для соціально-економічної системи в цілому і всього регіону, так і для окремих галузей і сфер діяльності є концепція маркетингу, яка забезпечує найбільшу ступінь задоволення населення і відповідно – підвищення його життєвого рівня.

Маркетингове управління регіоном засноване на аналізі й усвідомленні потреб з точки зору регіону і спрямоване на реалізацію геофізичних, трудових, фінансових й інших ресурсів території з метою задоволення споживачів регіону.

Концепція маркетингового управління регіоном передбачає формування підприємницької поведінки керівників регіону, оскільки їх головним завданням стає вивчення потреб і розробка програм їх задоволення. Тому реалізація концепції маркетингового управління регіоном означає впровадження маркетингу не тільки у масштабах управлінської функції, але й у всій системі управління регіоном.

Основоположним принципом маркетингового управління регіоном є запити споживача (цільові групи споживачів). Тому основним принципом маркетингового управління стає принцип орієнтації на споживача (цільових сегментів регіону), сутність якого полягає у необхідності додержання пріоритетності інтересів споживачів (ринку) і суспільства в цілому. Функції маркетингового механізму визначаються сукупністю функціональних завдань маркетингу, що слід розв'язувати послідовно і відповідно до логіки регіонального розвитку.

Результатом багатоетапного і багатозадачного процесу брендингу території має стати помітне і відносно поліпшення життя економічно активного населення регіону за рахунок зміцнення його зовнішньоекономічних відносин, поліпшення внутрішнього соціально-економічного стану та багатьох інших систем, тощо. Отже, запропонований механізм брендингу території дозволяє створити зрозуміло оцінювану систему просування регіону з досягненням продуманих цілей, які було

поставлено з самого початку. Реалізовані завдання брендингу регіону лежать в основі формування економічного добробуту його жителів, будучи невід'ємною складовою місцевої соціальної політики.

На нашу думку, міцний HR-бренд регіону має виглядати в такий спосіб, як це відтворено на рис. 4.5:

Будь-який бренд передбачає наявність конкурентних переваг. HR-бренд регіону не є винятком, саме тому існує потреба у його постійному дослідженні, оновленні та просуванні [119].

Просування HR-брендів регіонів в Україні відбувається через регіональних менеджерів, саме вони є ключовими фігурами у регіонах. Відбувається постійне удосконалення професійних навичок з підбору ефективної команди, з цією метою постійно проводяться тренінги, дистанційне навчання, тестування. Залежно від внутрішніх запитів періодично залучаються зовнішні тренери для разових ексклюзивних програм, таких, як коучинг для топ-менеджерів, семінари зі стратегічного планування для регіональних менеджерів тощо [118].

В Україні просування HR-брендів регіонів відбувається через: друковані видання (газети; журнали; інформаційні бюлетені; Інтернет); Веб-сторінки у соціальних мережах (FaceBook, LinkedIn, Xing, Однокласники, Вконтакті, Twitter, Instagram); репайт-статті в Інтернет-виданнях; відео-рекламу, промо-ролики на YouTube; зовнішню рекламу на білбордах; телебачення; радіо; через спілкування людей одне з одним відбувається обмін інформацією. Поширення брендингу практично на всі сфери життя зумовлює зростання інтересу і до брендингу регіону як засобу реалізації регіонального маркетингу. Брендинг регіону є ефективним засобом просування його інтересів для вирішення конкретних завдань його розвитку. Вчені встановили, що існує декілька напрямів брендингу територій: туристи; підприємці; інвестори; місцеві жителі.

Брендинг індустріальних територій формується на основі сприйняття промислового регіону як регіону з позитивним іміджем, з багатьма привабливими складовими.

**ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ HR-БРЕНДА РЕГІОНУ:**

- Стрімке «старіння» працездатного населення на тлі низької народжуваності і посилення «демографічної кризи»;
- Скорочення людського та інтелектуального капіталу регіонів і країни в цілому на тлі посилення глобалізаційних процесів у всіх сферах;
- Зниження якості трудового потенціалу регіону на тлі низької якості освіти, низьких життєвих стандартів і різкого падіння рівня життя;
- Відсутність соціальної безпеки і безпеки ринку праці в регіоні та в країні у цілому (конфлікт інтересів роботодавців і найманих працівників)

**ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ HR-БРЕНДА РЕГІОНУ**

формування образу регіону як ефективного роботодавця на ринку праці і престижного місця працевлаштування

підвищення ділової репутації регіону

**ПОЗИТИВНЕ СПРИЙНЯТТЯ ЦІЛЬОВОЮ АУДИТОРІЄЮ**

(Політиками, державними діячами, державними службовцями, представниками бізнес-еліти, наукової еліти, провідними вченими і дослідниками, цінними висококваліфікованими кадрами, меценатами, інвесторами, жителями, туристами і іншими зацікавленими суб'єктами)

**ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ПРОСУВАННЯ HR-БРЕНДА РЕГІОНУ:**

1) друковані видання (газети, журнали, інформаційні бюлетені); 2) Інтернет (веб-сторінки у соціальних мережах FaceBook, LinkedIn, Xing, Однокласники, ВКонтакте, Instagram, Twitter, статті в Інтернет-виданнях, відео-реклама, промо-ролики на YouTube і т.д.); 3) зовнішня реклама; 4) телебачення; 5) радіо; 6) прями комунікації (спілкування людей один з одним)

**РЕЗУЛЬТАТИ ФОРМУВАННЯ І ПРОСУВАННЯ HR-БРЕНДА РЕГІОНУ**

Підвищення рівня і якості життя в регіоні, а також конкурентоздатності регіону

Сталий соціально-економічний розвиток регіону

Залучення кваліфікованих і ключових фахівців до регіону

Залучення інвесторів

Зростання довіри до органів державної влади та місцевого самоврядування

Поліпшення іміджу регіону в очах цільової аудиторії

Накопичення інтелектуального капіталу

**Рис. 4.5. Механізм формування регіонального HR-бренду**

*Джерело: складено автором на основі [114; 117; 118]*

Цього можна досягти, наприклад, шляхом розвитку промислового туризму. Індустріальний регіон відомий промисловими підприємствами та продукцією, яку вони виробляють, може бути цікавим містянам та туристам, тому промисловий туризм можна використовувати як інструмент формування позитивного туристичного іміджу промислової території. Наприклад, створення промислових і наукових парків. На сьогодні іноземні підприємства та організації виявляють зацікавленість у високоякісній продукції секторів національної економіки України. Звідси виникає необхідність у вивченні проблем підвищення конкурентоспроможності українських промислових підприємств, їх продукції, а також у створенні українських торговельних марок, просуванні їх на іноземних ринках і тим самим створенні ефективних туристичних брендів.

У процесі формування бренду території використовуються усі наявні ресурси регіону, при цьому великого значення набувають туристичні ресурси, на основі яких розробляється туристичний брендинг території.

Туристичний брендинг території – це широкий спектр напрямів діяльності, що дозволяє створити імідж туристичного бренду території, який передає весь комплекс атрибутів споживачеві щодо якості, ціни та його туристичного статусу. У цілому формування туристичних брендів може розглядатися як комплексне інвестування в рекреаційний потенціал території.

Передбачає воно як забезпечення інформаційного поля, так і створення інфраструктури, введення нових стандартів якості обслуговування, навчання і підвищення кваліфікації персоналу.

Створення і просування туристичних брендів міст і регіонів в Україні є «молодою» тенденцією. Проте в цій сфері вже склалися певні методики, наприклад, як бренди можуть використовуватися будь-які символи, імена, пам'ятки, пов'язані з цим регіоном, і позитивні емоції. Розробником комплексного, диверсифікованого підходу до брендингу територій вважається С. Анхольт, автор концепції конкурентної ідентичності території – так званого «шестикутника сучасного бренду території», який включає: туризм; експортні бренди; політику; залучення

інвестицій; людей ( мешканців території); презентацію культурних надбань. Наведені складові вказують на стійкий та системний зв'язок між усіма сферами, в яких задіяний індустріальний регіон, а також є свідченням всеохопленості стратегії регіонального брендингу та необхідності підбору інструментів для підтримки всіх складових системи. Можна дійти висновку, що стратегія регіонального бренду базується на формуванні комунікаційного зв'язку між територією та цільовими аудиторіями з метою просування конкурентних переваг індустріального регіону, формування позитивного іміджу.

Варто звернути увагу, що успішність бренду регіону багато в чому залежить не тільки від вдалої ідеї і креативних рішень, але і від грамотного управління проектом бренду регіону. Приступаючи до реалізації проекту з побудови бренду регіону, перш за все необхідно пам'ятати про вимоги, які пред'являються до бренду, такі як правдивість і відповідність дійсності, унікальність і оригінальність, привабливість для цільових груп громадськості і простота сприйняття.

Міжнародний досвід показує, що вдало знайдена ідея для бренду території і грамотна реалізація основних етапів брендингу може істотно пожвавити економіку міста і території. Крім того, що комплексна реалізація продуманої стратегії брендингу покликана зробити місто привабливим для зовнішніх інвесторів і внутрішніх підприємців, робота зі створення сприятливого іміджу міста згодом позначиться на туристичних потоках.

Механізм формування зовнішнього HR-брендингу включає такі цілі: залучення талановитих і кваліфікованих фахівців; формування образу регіону як ефективного роботодавця на ринку праці і престижного місця працевлаштування; поліпшення іміджу і ділової репутації регіону; збільшення кількості залучених інвесторів [122].

До основних методів реалізації зовнішнього HR-брендингу відносяться наступні: формування програм (рекрутингу; аутстафінгу; аутплейсменту); співробітництво з вузами

(студентські програми; інституційні проекти; магістерські програми; соціальне замовлення; зовнішні PR-заходи; реклама регіону в ЗМІ як успішного роботодавця; управління іміджем і репутацією регіону.

Цілями внутрішнього HR-брендингу є: зниження витрат на адаптацію і навчання персоналу; скорочення вартості і термінів підбору персоналу; забезпечення довгострокової лояльності співробітників, зменшення плинності кадрів [122].

Серед основних інструментів реалізації внутрішнього HR-брендингу можна виділити: формування кадрового резерву; програми професійного розвитку; програми управління кар'єрою; програми підготовки керівників, розвитку лідерства; формування механізмів ефективної ротації кадрів; корпоративні конференції; робота зі співробітниками, які звільнюються; програми підтримки нових співробітників; програми навчання (наставництво, корпоративні університети, центри і школи, внутрішній коучинг); програми внутрішнього брендингу регіону; вдосконалення системи атестації персоналу; мотиваційні програми; програми підтримки лояльності співробітників (особливо талановитих топ-менеджерів і фахівців); корпоративна культура.

Більшість програм внутрішнього HR-брендингу направлено на утримання талановитих фахівців і топ-менеджменту. Адже саме їх лояльність – основа стабільного розвитку [123].

У попередньому підрозділі нами було розроблено та запропоновано консолідований SWOT-аналіз Дніпропетровської області

Нами розроблена методика оцінки ефективності HR-бренду, яка представлена формулою (4.1) та дозволяє визначити, наскільки використовується наявний потенціал регіону і наскільки його можна поліпшити:

$$E_{\text{HR-бренду регіону}} = 1 - [(1 - k_{S\&O}) \times (1 - k_{S\&T}) \times (1 - k_{W\&O}) \times (1 - k_{W\&T})] \quad (4.1)$$

де  $k_{S\&O}$  – результати взаємовпливу факторів сильних сторін і можливостей (S&O);

$k_{S\&T}$  – результати взаємовпливу факторів сильних сторін і



загроз (S&T);

$k_{W\&O}$  – результати взаємовпливу факторів слабких сторін і можливостей (W&O);

$k_{W\&T}$  – результати взаємовпливу факторів слабких сторін і загроз (W&T).

Поєднаний аналіз сильних сторін і можливостей, сильних сторін і загроз, слабких сторін і можливостей, слабких сторін і загроз, розставляє акцент на таких факторах формування сталого HR-бренду регіону, як:

S: достатня кількість трудових ресурсів належної якості для забезпечення потреб роботодавців регіону; розвинена мережа навчальних закладів, відповідна потребам економіки області; міцна база для підготовки фахівців у сфері державного управління та місцевого самоврядування;

W: монопрофільність економіки міст області; незначну питому вагу малого і середнього бізнесу в структурі економіки області, відсутність інфраструктури його підтримки; слабкі зв'язки між наукою і бізнесом;

O: підписання договору про зону вільної торгівлі з ЄС без обмежень; державна підтримка створення промислових і наукових парків; впровадження досягнень міжнародної практики, інновацій та технологій;

T: прогнозоване значне скорочення трудових ресурсів в найближчі 10 років; несприятливий бізнес-клімат в Україні в цілому в силу соціально-політичної нестабільності в умовах АТО і кордоном області з зоною бойових дій; нестабільність чинного законодавства, зростаюча корупція, бюрократія, бездіяльність місцевої влади і стрімке збіднення населення регіону.

Ефективність HR-бренду регіону (для Дніпропетровської області), розрахована за формулою (4.1) складе:  $E_{\text{HR-бренду регіону}} = 1 - [(1 - 0,0328) \times (1 - 0,0478) \times (1 - 0,0456) \times (1 - 0,0672)] = 0,1801$  виходячи з того, що S&O = 0,0328; S&T = 0,0478; W&O = 0,0456; W&T = 0,0672. Можна констатувати факт: незважаючи на потужний потенціал Дніпропетровщини (яка займає стійкі позиції в Україні практично за всіма економічними показниками), ефективність HR-бренду регіону становить

всього лише 0,1801. Оскільки максимально досяжний показник ефективності використання HR-бренду регіону становить 1, існують значні резерви його підвищення. Результати аналізу представлені в табл. 4.4.

**Таблиця 4.4**

**Оцінка HR-брендів Дніпропетровської області**

Район Дніпропетровської області	Ефективність HR-бренда
<b>Сильний HR-бренд</b>	
Криворізький район;	0,7116
Новомосковський район;	0,7017
Петриківський район;	0,6985
Магдалинівський район;	0,6659
П'ятихатський район;	0,6454
Царичанський район;	0,6232
Синельниківський район	0,6071
<b>Середній HR-бренд</b>	
Нікопольський район;	0,5964
Верхньодніпровський район;	0,5863
Дніпровський район;	0,5426
Криничанський район;	0,5253
Павлоградський район;	0,4756
Солонянський район;	0,4536
Софіївський район	0,4425
<b>Слабкий HR-бренд</b>	
Васильківський район;	0,4312
Межівський район;	0,3254
Покровський район;	0,2365
Томаківський район;	0,1946
Широківський район;	0,1655
Юр'ївський район	0,1202

*Джерело: розраховано автором*

«Сильний» HR-бренд компанії-роботодавця допомагає скоротити вартість і терміни підбору персоналу, залучити висококваліфікованих професіоналів, прискорити адаптацію і навчання кадрів, направити зекономлені кошти на нові програми розвитку персоналу та формування «сильних» компенсаційних і соціальних пакетів.

Основний ефект від впровадження HR-бренду – зниження плинності кадрів, скорочення витрат на їх підбір і адаптацію, а, отже, підвищення якості бізнес-процесів.

## **РОЗДІЛ 5**

# **ПРИКЛАДНІ ФУНКЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН В СИСТЕМІ «ПРАЦІВНИК– РОБОТОДАВЕЦЬ»**

### **5.1. Соціальні очікування: результати соціологічного опитування**

Сьогоднішня тенденція розвитку країн ЄС демонструє типову ситуацію в зміні її соціально-демографічної складової: зниження народжуваності на фоні стрімкого старіння населення і пов'язані з цим неминучі зміни в соціальній політиці. Подібною є ситуація щодо соціально-демографічних змін і в Україні з моменту отримання нею статусу суверенної і незалежної держави. Але через відсутність соціальної орієнтації в Україні соціальна політика носить переважно деклараційний характер. Безумовно, не можна сказати, що Україна є державою без соціальних стандартів, адже для європейської спільноти і європейських комісарів, які є постійними спостерігачами, очевидним є дотримання певних соціальних зобов'язань, як-то: соціальний захист різних категорій і незахищених верств населення, пенсійні виплати, переважання мінімальної заробітної плати над прожитковим мінімумом тощо. Але порівнюючи Україну з державами ЄС, слід відмітити, що на шляху до євроінтеграції, їй необхідно здійснити багато кроків щодо «соціального зміцнення». Для цього потрібно виявити першоджерела соціальних проблем очима економічно-активного населення, яке формує ринок праці, так чи інакше реагує на пропонувані урядом країни «соціальні блага», що власне і актуалізує тему нашого дослідження.

Основним завданням нашого дослідження є виявлення причин, які обумовлюють динаміку соціально-демографічного розвитку. Дослідженню питань соціально-демографічного розвитку приділено багато наукових праць. Останнім часом провідні науковці-демографи ЄС досліджують відтворювальні процеси, що відбуваються на пострадянському просторі, оскільки

країни-учасниці зруйнованого соцтабору є постійними постачальниками «робочої сили» на європейському ринку праці. Серед таких країн провідне місце посідає і Україна, представники якої складають сьогодні 7,1 млн. громадян, які офіційно і неофіційно працюють в ЄС. Зокрема, активно досліджують проблеми демографії в Україні такі провідні науковці-демографи, як: Андре Мандел [124], Удо Діллер [125], відділ демографії та міграційної політики при міністерстві освіти і наукових досліджень Німеччини [126, 127]. Але теоретичне обґрунтування статистичних даних, на наш погляд, має дещо суб'єктивний характер і не розкриває думки українців та їх власних поглядів на проблему. Тому, враховуючи актуальність поставленої проблеми, нами вважається за доцільне поглянути на проблему системно: з точки зору офіційної статистики і з урахуванням результатів власного соціологічного дослідження.

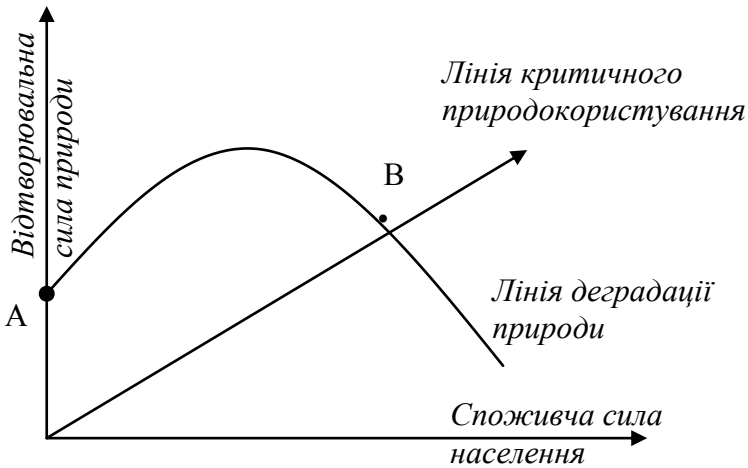
Всі соціальні проблеми сучасного суспільства здебільшого мають одне джерело – фундаментальні потреби населення, серед яких найважливішими є: потреби в праці, в забезпеченості зайнятості, в отриманні доходів, в соціальному захисті, в захищеності від інфляції та інших дестабілізуючих факторів.

Похідним і найбільш сприйнятливим до втручання людини фактором є, безумовно, природа. Шкоду, яку завдає природі людина, вже неможна не побачити: її сумарним результатом сьогодні є екологічна небезпека. Споживча сила населення, що включає індустріальне та неіндустріальне споживання природних ресурсів (води, сонячної енергії, повітря, рекреаційних територій, мінеральних ресурсів, металів природного походження тощо), за певних умов може дорівнювати і навіть перевищувати відновлювальну силу природи. До того ж, слід не забувати, що до складу природних факторів входять і невідновлювальні ресурси, які не є активною відтворювальною силою і відіграють пасивну роль.

На рис. 5.1 відображена крива залежності відтворювальної сили природи від споживчої сили населення.

При збільшенні споживчої сили населення відтворювальна

сила природи спочатку зростає (за рахунок впровадження більш продуктивних технологій), а потім, по мірі вичерпання цих факторів, зменшується. Після перетинання в точці В споживча сила населення перевершує відтворювальну силу природи. Відповідно, точка В є точкою критичного природокористування, при перевершенні якої природа демонструє несприйнятливність до надмірного антропогенного і техногенного навантаження. Відтак це призводить до незворотної деградації природного середовища, і людини як її частини.



**Рис. 5.1.** Залежність відтворювальної сили природи від споживчої сили населення

*Джерело: розробка автора*

Якщо перекласти викладені міркування на сьогоднішню ситуацію і представити споживчу силу населення країни як результат сумарного антропогенного (АС) і техногенного споживання (ТС) природних благ суспільством, тобто  $(АС + ТС) \times Н$  (де Н – чисельність населення в певній країні), а відтворюваний обсяг природних ресурсів визначити як ВПР, то можливо скласти рівняння для точки критичного природокористування В (5.1):

$$(АС + ТС) \times Н = ВПР \tag{5.1}$$

Очевидно, за умови  $(AC + TC) \times H \leq \text{ВПП}$ ,

чи в іншій формі  $\frac{(AC + TC) \times H}{\text{ВПП}} \leq 1$ ,

природа має резерви для відтворення ресурсів.

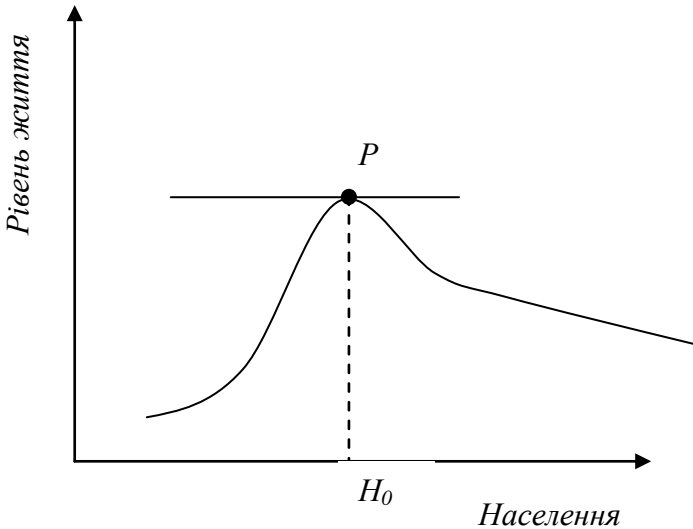
З рівняння (5.1) видно, що при незмінних величинах антропогенного і техногенного споживання природних ресурсів населенням, а також при їх стабільному відтворенні зі зростанням чисельності населення рано чи пізно обов'язково прийде час, коли почнеться деградація природи внаслідок  $(AC + TC) \times H \geq \text{ВПП}$ . Для запобігання цій ситуації, зростання чисельності населення має супроводжуватися зменшенням антропогенного і техногенного навантаження на природу, а також відповідним здійсненням програм з підвищення відтворювального природного потенціалу. Якщо це не діє, уряд деяких країн змушений приймати запобіжні заходи щодо зменшення темпів зростання населення.

Іншою важливою проблемою є проблема співвідношення рівня життя і чисельності населення. Для більш ґрунтовного її розуміння зафіксуємо в будь-який конкретний момент часу певний рівень технічного прогресу і прослідкуємо, яким чином зміниться рівень життя під впливом фактора зростання чисельності населення (рис. 5.2).

Як видно з рис. 27, при постійному зростанні рівня технологічного розвитку країни додаткове населення зменшує рівень життя, а зменшення населення призводить до недовикористання уречевленої продуктивної сили, тобто також зменшує добробут. Теоретично можна допустити, що за умов оптимальної величини населення  $N_0$  рівень життя досягає максимального значення.

За своєю сутністю технічний прогрес є передумовою зростання ефективності виробництва і передусім – зростання продуктивності суспільної праці.

Продуктивність суспільної праці (ПСП) є результативністю (ефективністю) суспільної праці, яка вимірюється обсягом (Q) виробленої суспільно-корисної продукції (послуг, робіт, благ), виготовленої за одиницю часу (T).



**Рис. 5.2. Залежність рівня життя від чисельності населення**

*Джерело: розробка автора*

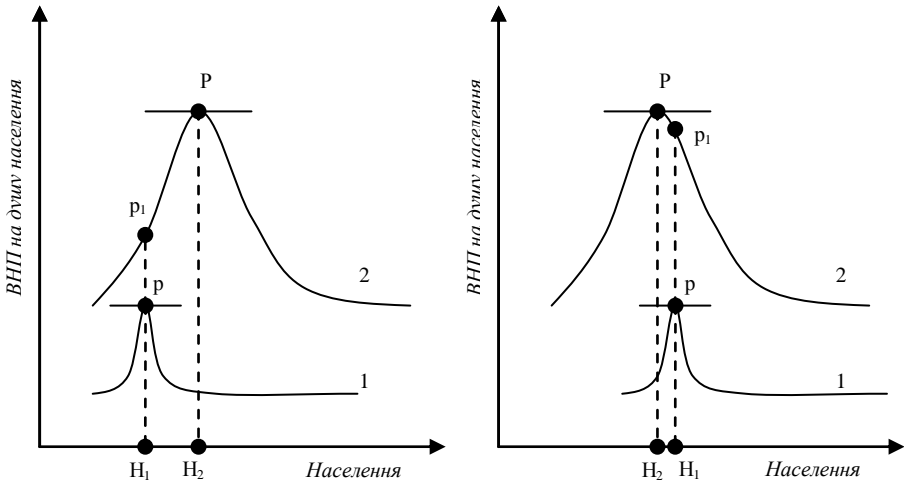
Отже, зростання продуктивності суспільної праці можливе або в разі збільшення обсягів  $Q$ , або в разі зменшення  $T$ . Обидва напрямки змін мають як позитивні, так і негативні наслідки.

Підвищення рівня добробуту населення має два напрямки розвитку: якщо зростає  $Q$ , то зростає і майновий статок громадян, а у випадку зменшення  $T$  збільшується час дозвілля для творчого саморозвитку людини. Однак зростання  $Q$  при незмінному чи скорочувальному сукупному попиті ( $AD$ ) може виявитися «імпакт»-фактором, який приведе економіку країни до спаду.

В цьому разі зростання продуктивності суспільної праці є лише номінальним вираженням головним чином технічного прогресу, в той час як позитивна динаміка економічного і соціального прогресу відсутня.

Аналогічно зменшення фактора  $T$  може виявитися не збільшенням часу дозвілля для творчого удосконалення людини, а поглибленням безробіття.

З удосконаленням технічного прогресу очевидно буде зміна оптимуму населення (рис. 5.3).



**Рис. 5.3. Вплив НТП на співвідношення рівня життя і чисельності населення:**

а) зростаючий оптимум населення    б) скорочувальний оптимум населення

При наявному рівні технічного прогресу оптимуму населення відповідає величина  $H_1$  і максимальний рівень життя  $p$  (крива 1). Припустимо, що відбулося зростання технічного прогресу. В цьому разі оптимум населення буде досягнутий при величині  $H_2$ , коли максимум рівня життя досягне значення  $P$  (крива 2). Отже, крива 2 цілком розташується над кривою 1. При цьому можуть спостерігатися три варіанти розвитку подій:

1) максимумами кривих 1 і 2 відповідають одному і тому ж рівню населення (так званий незмінний оптимум населення);

2) максимум кривої 2 спостерігається при величині населення  $H_2 > H_1$  (зростаючий оптимум населення) (рис. 5.3а);

3) максимум кривої 2 досягається при величині населення  $H_2 < H_1$  (скорочувальний оптимум населення) (рис. 5.3б).

Якщо з технічним прогресом відбувається скорочення оптимуму населення, то утворюється або «надлишок» людей, тобто виникає безробіття. Інакше кажучи, ціна технічного прогресу в ринковій економіці відображається в появі відносно надлишкового населення.

Таким чином, ми розглянули і описали ситуацію залежності демографічної складової від природних факторів,



рівня добробуту і рівня науково-технічного прогресу на макроекономічному рівні, що дозволило нам виявити загальні тенденції можливих видозмін в суспільстві.

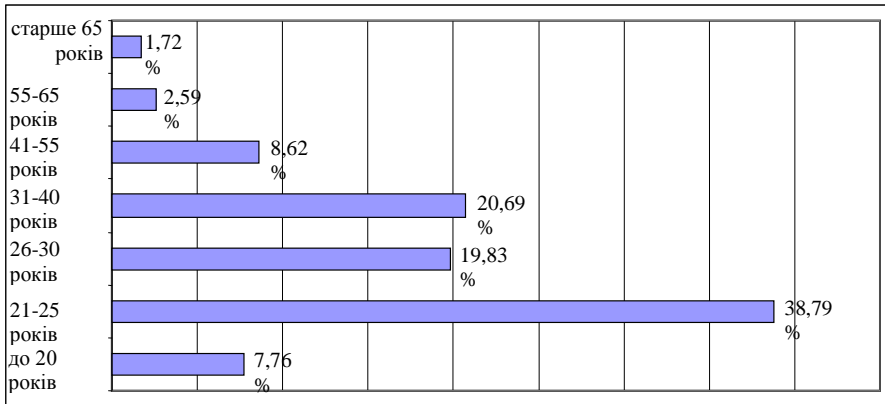
Тепер ми хотіли б розглянути як викладені нами теоретичні основи корелюють з практичними даними, отриманими в ході проведення нами соціологічного Інтернет-опитування «Соціально-демографічний розвиток в Україні: погляд очима ЄС».

Перш, ніж познайомити спільноту України з тенденціями, виявленими під час соціологічного дослідження факторів соціально-демографічного розвитку, яке проводилося за сприяння інформаційної підтримки провідних фахівців-демографів ЄС та L'Association 1901 "SEPIKE", слід наголосити на тому, що за результатами календарного 2012 року завершено тільки I етап дослідження («Чинники соціально-демографічного розвитку в Україні»), II етап дослідження тривав до кінця 2015 року («Перспективи соціально-демографічного розвитку в Україні»).

Участь в дослідженні була цілком анонімною і охоплення цільової аудиторії склало 72%, що з огляду на зворотну реакцію, є надзвичайно високим показником.

Якщо аналізувати віковий склад аудиторії, яка виявила інтерес до дослідження, то слід відзначити, що найбільш активними і небайдужими виявилася категорія населення 21-25 років (38,79%), так звана активна молодь, та в рівній мірі категорії громадян 26-30 та 31-40 років. Вік респондентів свідчить про те, що: 7,76% склали групу до 20 років, тобто покоління, що перебуває в старших класах школи, або тільки-но розпочало навчально-трудоий шлях. «Найсильніша група респондентів», що представляє 38,79% представлена здебільшого студентською молоддю або особами, які стоять на старті своєї кар'єри. Наступні дві вікові групи є найбільш значущими, оскільки вони представляють «покоління сьогоднішнього дня», яке представляє економічно активне і разом з тим сімейно-орієнтоване населення. Особи віком від 26 до 30 років склали 19,83% респондентів, вони мають певний досвід у професійному

середовищі. Особи вікової групи від 31 до 40 років склали 20,69% респондентів, особи від 41 до 55 років – 8,62% – група, яка представляє стабільний сегмент в соціально-демографічному середовищі (рис. 5.4).



**Рис. 5.4. Розподіл респондентів за віком, у%**

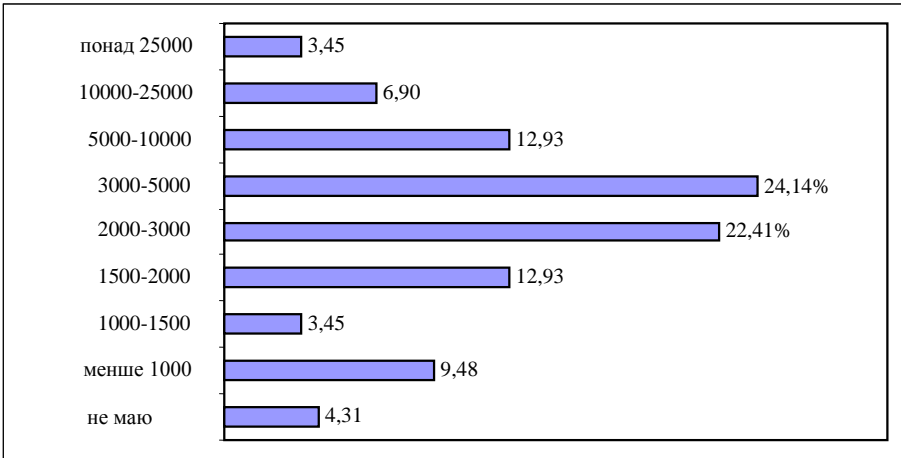
*Джерело: власне Інтернет-опитування, лютий-грудень, 2012*

На запитання: «Як би Ви визначили свій статус?» ми отримали такий розподіл відповідей: безробітних 1,31%, осіб, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною 1,30%, студент 19,61%, зайнятих в малому бізнесі, на приватному підприємстві 11,76%, зайнятих в середньому бізнесі 9,80%, працівників крупних підприємств 19,61%, державних службовців 5,23%, люди, які заробляють на життя нефізичною працею 10,46%, люди, які заробляють на життя фізичною працею 1,31%, підприємців, самозайнятих 4,58%, фрілансерів 1,31%, осіб, які відносять себе до інтелігенції 11,11%, пенсіонерів 1,96%, людей, які не змогли визначити свій статус (або відмовились його визначати) 0,65%. Тобто, як показують відкриті відповіді на поставлене запитання, 19,61% респондентів в даний час навчаються, тобто це покоління, яке в найближчий час створюватиме трудовий потенціал держави. Із сумарної оцінки інших відповідей можна зробити висновок, що 46,40% респондентів представляють найбільшу групу трудових ресурсів, які мають не тільки відповідну освіту, але й певний

робочий і життєвий досвіду. Відповідаючи на питання про сімейний стан, 62,93% респондентів відповіли, що вони не пов'язані сімейними стосунками, 5,17% респондентів – нещодавно розлучені, і тільки 31,90% респондентів перебувають у шлюбі (це становить майже третину респондентів).

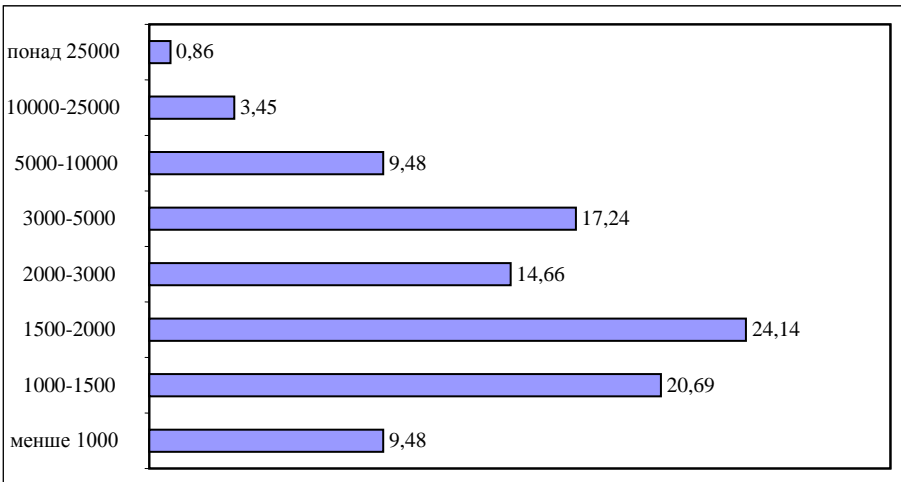
На наш погляд, фактором соціально-демографічного розвитку є фундамент безпеки сім'ї, кар'єри та фінансова стійкість. Результати відповідей респондентів на запитання про їх щомісячні доходи і витрати представлені на рис. 5.5-5.6.

З представлених відповідей можна прослідкувати таку тенденцію: респонденти представили досить обнадійливу тенденцію: однозначно видно, що доходи на одного респондента перевищують витрати, тобто люди живуть «заощадливо». Порівнюючи обидва рисунки (рис. 5.5 і рис. 5.6) можна зробити висновок, що в цілому, 30,17% респондентів мають доходи нижче 2000 гривень на місяць; 52,58% респондентів мають доходи нижче 3000 гривень і в підсумку – 76,72% респондентів мають доходи нижче 5000 гривень на місяць. В порівнянні з витратами, це виглядає таким чином: 54,31% респондентів витрачають менше 2000 гривень на місяць; 68,97% респондентів витрачають менше 3000 гривень і в підсумку – 86,21% респондентів витрачають менше 5000 гривень на місяць. Якщо порівнювати ці дані зі статистикою українського уряду, то це, безумовно, дає можливість описати тренд і відхилення, а для уряду – можливість відповіді на запитання щодо подальшої соціально-економічної стратегії розвитку держави. Поряд із дослідженнями індивідуальних доходів і витрат респондентів, також було досліджено доходи і витрати домогосподарств респондентів, які виявили таку ж тенденцію. Порівнюючи витрати домогосподарств з доходами, швидко стає ясно, що створення сім'ї сьогодні є «дорогим» (у всіх розуміннях цього поняття) задоволенням, і тим більш «дорогим задоволенням» є народження дитини (оскільки логічним є передбачення того, що один з партнерів втратить можливість отримання повноцінного доходу, а соціальна допомога на дитину є мізерною в порівнянні з життєвими стандартами в Україні).



**Рис. 5.5. Середньомісячний дохід одного респондента**

*Джерело: власне Інтернет-опитування, лютий-грудень, 2012*



**Рис. 5.6. Середньомісячні витрати одного респондента**

*Джерело: власне Інтернет-опитування, лютий-грудень, 2012*

На підтвердження отриманих нами результатів, наведемо результати Інтернет-дослідження порталу [rabota.ua](http://rabota.ua). Вибірка складала 1392 респондентів з усіх регіонів України – користувачів порталу [rabota.ua](http://rabota.ua). Портал [rabota.ua](http://rabota.ua) на початку лютого провів

опитування, що охоплює всі регіони України, з метою дізнатися, чи отримують українці який дохід, крім зарплати на основному місці роботи. Результати опитування показали, що  $\frac{2}{3}$  українців (64%) перебувають у пошуку додаткового доходу, а кожен п'ятий українець поєднує основну роботу з підробітком. 12% респондентів не можуть похвалитися наявністю постійного доходу, але підробляють час від часу. Так, переважна кількість респондентів (77%) присвячують підробці частину вільного часу, але не постійно, а періодично. Для кожного п'ятого українця підробіток – це не певний заняття у вільний від основної роботи час, а рівноцінна їй діяльність. 14% українців отримують додатковий дохід від банківських вкладів, а 6% – від здачі в оренду житла.

Так, в основі додаткового доходу більшості респондентів (55%) лежать професійні знання, і лише кожен десятий українець підробляє фізичною працею. 16% українців у своїй підробці використовують в основному комунікативні якості, а для 14% – це реалізація особистих інтересів і захоплень [128].

Опитування також показало, що на пошук додаткового доходу українців підштовхує не що інше, як фінансова необхідність (44%). Ще 21% опитаних пояснили поєднання декількох робіт можливостями отриманої освіти і практичних навичок. У 18% випадків підробіток українців на пряму пов'язана з їх хобі, а в 13% – з наявністю вільних коштів, обіг яких і приносить прибуток. Також у ході опитування з'ясувалося, що кожен восьмий українець витрачає на отримання додаткового доходу понад 20 годин на тиждень і не вважає за доцільне повідомляти про додаткові доходи на основному робочому місці. Разом з тим, тільки третина українців вважали за потрібне присвятити в цю інформацію своїх колег, причому 24% з них розповідали про неї скоріше як про своє захоплення, що приносить дохід, а 17% українців навмисно приховують інформацію таку інформацію від керівництва та колег [128]. Отже, як показує суміжне Інтернет-дослідження, якщо в українців є необхідність в отриманні додаткових доходів всіма можливими способами, це свідчить про те, що основного

джерела (яким є заробітна плата) не вистачає. В свою чергу, це призводить до відволікання вільного часу (призначеного для сім'ї і дітей) і майбутніх непорозумінь на цій основі. Очевидно, вказаний фактор впливає не на користь створення сім'ї.

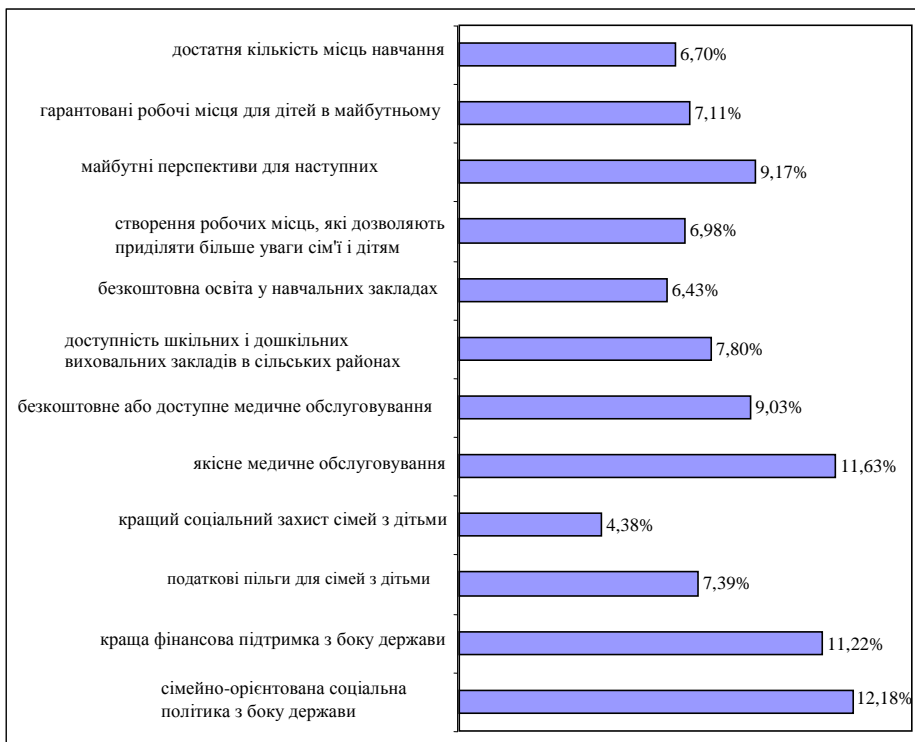
На запитання щодо наявності дітей та їх кількості, ми отримали такі відповіді: 75,86% респондентів немає дітей, 12,93% респондентів мають одну дитину, і тільки 11,21% респондентів мають двоє дітей. Серед учасників нашого Інтернет-опитування не знайшлося жодної особи, яка б мала понад двох дітей.

Як свідчить теорія демографії, наявність двох дітей в сім'ї сьогодні необхідна для забезпечення стабільного відтворення населення і підтримки його на досягнутому рівні. Відтак менша кількість дітей веде до стабільного і поступового скорочення населення і поступового вимирання «європеоїдної» раси.

Цікавими також були відповіді респондентів на запитання про те, яким чином держава має сприяти забезпеченню майбутнього соціально-демографічного розвитку. Це питання відбиває сподівання молодих людей в країні і є поясненням дійсних причин незадовільної соціально-демографічної ситуації в країні (рис. 5.7).

Як демонструють результати опитування, здійснення соціально-орієнтованої соціальної політики з боку держави зажадають 12,18% респондентів; кращої фінансової підтримки сім'ї, в тому числі під час народження дитини очікують 11,22% респондентів; надання податкових пільг сім'ям з дітьми очікують 7,39% респондентів; кращого соціального забезпечення сімей з дітьми потребують 4,38% респондентів; якісного медичного обслуговування вимагають 11,63% респондентів; безкоштовного або доступного медичного обслуговування потребують 9,03% респондентів; доступність дошкільних і шкільних виховальних закладів, особливо в сільській місцевості як бажаний фактор визначили 7,80% респондентів; надання безкоштовної освіти у навчальних закладах потребують 6,83% респондентів; створення робочих місць, які б дозволяли приділяти більшої уваги більш сім'ї і дітям, потребують 6,98% респондентів; в створенні перспектив для майбутніх поколінь вбачають політику держави

9,17% респондентів; особливий наголос ставлять на створенні гарантованих робочих місць для сьгоднішніх дітей в майбутньому 7,11% респондентів і створення достатньої кількості і можливостей для отримання освіти дітьми визначають за необхідне 6,70% респондентів.



**Рис. 5.7. Визначення необхідних передумов на держаному рівні для стабілізації соціально-демографічного розвитку**

*Джерело: власне Інтернет-опитування, лютий-грудень, 2012*

Отже, на наш погляд, уряду України вже прийшов час звернути увагу не на декларативність проваджуваної соціальної політики в державі та недовіра до чинного соціального законодавства, а на реальні вимоги громадян. Дивлячись на відповіді, виникає багато питань суперечливого і дискусійного характеру. Так, наприклад, з досвіду європейських країн (з соціально-орієнтованою сімейною політикою) видно, що молода

сім'я може отримати податкові пільги щодо сплати, наприклад, прибуткового податку з доходів громадян в прогресивно-зменшеній динаміці в залежності від кількості дітей (досвід Німеччини). Також уряд мав би надавати пільгові кредити з більш тривалими термінами погашення і нижчими процентними ставками для молодих сімей, наприклад, з метою придбання власного житла. Це прискорило б незалежність молодих сімей від батьків, позбавило б від можливого виникнення конфліктів поколінь через фінансове непорозуміння і неможливість вирішення житлових питань.

Державна підтримка при народженні дитини значно покращилася в останні роки в Україні. Це на початку навіть спричинило деяке збільшення народжуваності. Тим не менш, такий механізм є небезпечним, оскільки за сутністю допомога має призначатися не за народження дитини, а по догляду за дитиною, тобто на виховання дитини по досягненню нею повноліття. Наприклад, в Австрії допомога на дитину виплачується щомісячно у розмірі середньої заробітної плати до досягнення нею повноліття. Як показує практика, разовий платіж (в українській інтерпретації), навіть якщо він здійснюється трьома частинами, вичерпав свій зміст і є де стимулюючим фактором.

У деяких країнах ЄС обговорюється механізм введення збільшеного податку з доходів громадян для бездітних сімей (безвідносно до осіб, які за станом здоров'я не можуть мати дітей). З одного боку, такі сім'ї мають більше можливостей і менше обмежень працездатності, відповідно, мають можливість більшої самореалізації в професійній діяльності, а відтак і більші фінансові можливості для задоволення власних потреб, а не потреб можливої дитини. З іншого боку, з юридичної точки зору, такий механізм є неприпустимим через порушення конституційних прав громадян на рівність.

Ще один момент, на який було поставлено акцент респондентами, – надання якісного медичного обслуговування. В ринковій економіці кожен товар (продукт, робота, послуга) має свою вартість, яка і відіграє вирішальну роль щодо його



придбання. Незважаючи на декларований характер безплатності медичних послуг в Україні, вони є далеко не безплатними. Практика показує, що під час вагітності жінка потребує постійного медичного нагляду (особливо, в сьгоднішніх екологічних умовах), а під час народження і в перші роки життя дитина також потребує підсиленої уваги лікарів порівняно з пересічною дорослою особою. Враховуючи високу корумпованість медицини, рівно як і інших сфер діяльності в Україні, проблема поглиблюється не тільки необхідністю належного матеріального достатку для отримання медичних послуг, але й недостатньою кваліфікацією лікарів (які отримують неякісну медичну освіту і не мають практики і підвищення кваліфікації). Це ще один довід, які наводять молоді люди не на користь народження дітей.

Така ж тенденція спостерігається і в системі освіти. Сьгодні в Україні вкрай обмежений і майже «зживає себе» механізм державного замовлення певних професій (спеціальностей), оскільки в нинішніх умовах навчальний заклад не несе зобов'язань з працевлаштування випускників. Більшість місць в навчальних закладах різного рівня є контрактними, особливо щодо так званих «престижних» спеціальностей. Якість навчання надзвичайно низька (через низьку професійну підготовку наявного професорсько-викладацького складу, які вимушені було «виживати» у важкі 90-ті роки, а не займатися самоосвітою і підвищенням кваліфікації). До того ж набуття освіти також пов'язане з корумпованістю через низький рівень оплати праці і «вкорінені традиції хабарництва». Саме цей факт примушує молоді сім'ї виважено підходити до народження дитини і зважувати витрати на її розвиток.

В якості останнього доводу проаналізуємо стурбованість респондентів відсутністю перспектив для майбутнього покоління в Україні. Відсутність в майбутньому належної роботи через низьку якість життя сьгодні, низькі навчально-освітні і побутові стандарти створює також перепони у вирішенні молоді сім'ї на користь народження дитини. На питання щодо задоволення нинішньою політичною ситуацією в Україні 86,21%

респондентів відповіли, що вони не задоволені і вважають її нестабільною. З нашого досвіду, закони в Україні змінюються надто швидко з приходом кожного нового уряду, відсутнє правонаступництво. Населення вже адаптувалося до такого стану речей, готове до невизначеності і не вірить в такі цінності, як справедливість, закон і порядок, соціальна захищеність. Під час нашого опитування також вдалося виявити той факт, що переважна більшість населення є юридично неграмотною і не знає повністю власних соціальних прав навіть відповідно до чинного законодавства (а відтак і не вимагає їх дотримання).

На схоже питання щодо задоволеності населення загальною ситуацією в Україні ми отримали результат, який засвідчує, що 94,83% респондентів незадоволені наявними умовами життя в Україні. Такі установки українців знайшли подальший розвиток у відповіді на запитання, чи хотіли б вони змінити країну проживання, де 61,21% респондентів з радістю б воліли спробувати знайти кращі умови життя за кордоном і шукають відповідну нагоду, що, в свою чергу, означатиме для України стрімке погіршення демографічної ситуації, адже до міграції вдається економічно активне населення в працездатному віці і молоді спеціалісти.

При конкретизації питання щодо можливої країни-реципієнта і майбутнього перебування, більшість респондентів 62,18% визначила бажаними для майбутнього життя стабільні соціально орієнтовані країни ЄС (Німеччина, Австрія, Швейцарія, Швеція, Нідерланди), 23,14% вбачають кращі умови для життя в США і Канаді, і тільки незначна частка українців (переважно літнього віку) виявила бажання залишитись в Україні.

Наші дослідження ясно показують, що, на жаль, українці не бачать перспектив і майбутнього. Молоде покоління активно шукає шляхи працевлаштування і виїзду за кордон в пошуках кращих життєвих стандартів. Активна міграція молоді за кордон в пошуках роботи збільшує вартість системи соціального забезпечення в Україні, адже відтік робочої сили та її працевлаштування на зовнішніх ринках праці зменшує фінансові

потоки всередині країни – зменшуються надходження до соціальних фондів і до бюджету в цілому. Більш того, за кордон прямують найкращі спеціалісти, адже, наприклад, європейський ринок праці є дуже вимогливим і пропонує робочі місця тільки відповідним попиту спеціалістам. Сьогоднішнє діюче в Україні пенсійне законодавство теж не сприяє збалансованості функціонування ринку праці, адже пенсіонери після досягнення пенсійного віку продовжують працювати і отримувати не тільки заробітну плату, але й пенсію. Це не дає змоги молодим людям по-перше, працевлаштовуватися без перепон (через штучну конкуренцію з боку старшого покоління), рухатися кар'єрними сходами (через брак досвіду) і врешті решт це підштовхує до морального старіння робочих місць через брак впровадження нового мислення в організацію праці з боку молодого покоління.

Але повернемося до питання про те, чому українці прагнуть емігрувати. Нижче наведені результати нашого опитування щодо очікувань від життя за кордоном (табл. 5.1).

**Таблиця 5.1**

**Очікування українців від життя за кордоном**

у моїй країні я не бачу свого майбутнього	17,24%
я впевнений, що за кордоном кращі умови і вищий рівень життя	47,41%
я шукаю перспективи працевлаштування за кордоном	34,48%
законодавство більш стабільне і дієве за кордоном	58,62%
за кордоном вищі життєві стандарти	61,21%
краща і справедлива податкова політика	33,62%
сприятлива сімейна політика	25,00%
якісніша медична допомога	51,72%
краща інфраструктура	54,31%
менша корупція	57,76%
краще обслуговування населення	44,83%
за кордоном більш демократичне суспільство	31,03%
краще пенсійне забезпечення	51,72%
кращий соціальний захист	51,72%
вищий і більш кваліфікований рівень освіти і професійної підготовки	38,79%

забезпечення стабільності робочих місць	34,48%
ширший асортимент товарів	18,97%
вищий рівень екологічної безпеки	43,97%
за кордоном люди мають більше поваги один до одного	26,72%
кращі умови для мігрантів	10,34%
за кордоном вищий дохід (заробітна плата)	55,17%
кращі і простіші умови для створення для здійснення власного бізнесу	31,03%
я не хочу жити за кордоном	19,83%

*Джерело: власне Інтернет-опитування, лютий-грудень, 2012*

На питання, що респонденти очікують від життя за кордоном, більшість відповідей не потребують додаткових коментарів: 61,21% респондентів вважають, що, за кордоном вищі життєві стандарти. 58,62% респондентів вважають, що законодавство за кордоном є стабільним і дієвим. 57,76% респондентів вважають, що за кордоном відсутня корупція. 55,17% респондентів очікують за свій труд отримувати вищу зарплата за кордоном. Більшість респондентів (54,31%) вважає, що інфраструктура за кордоном розвинута набагато краще. 51,72% респондентів сподіваються на краще медичне обслуговування та кращий пенсійний і соціальний захист. Показово також, що тільки 19,83% опитаних респондентів не хочуть жити за кордоном, тобто понад 80% респондентів готові залишити країну. Ця цифра є вкрай тривожною і свідчить про дійсний соціально-економічний стан держави. Подібний відсоток бажаючих залишити країну за нашими дослідженнями спостерігається тільки в африканських країнах, що розвиваються.

Які сьогодні цілі українців? Як і де вони уявляють майбутнє? Що ними рухає? Ми також вивчали ці питання. На запитання «Якою, на Вашу думку, є мета Вашого життя?» 80,17% респондентів поставили здоров'я, 68,97% респондентів відмітили необхідність самореалізації в житті. Це свідчить про те, що українці мотивовані на досягнення цілей, вони хочуть

працювати, заробляти гроші, відчувати свій внесок, але вони також хочуть мати перспективи. Матеріальні блага, як не дивно, не ставляться респондентами на перші місця, для них це – інструмент, а не самоціль. До цінностей і життєвих пріоритетів відносяться знання і досвід як спосіб «реалізації мрії». Якщо люди в щось вірять, вони йдуть прагнуть це реалізувати. Віра в безпечне майбутнє мотивована більше, ніж щось інше. А шляхи досягнення залишають ціною соціально-демографічного стану країни.

## **5.2. Вплив якості робочої сили на балансову складову ринку праці**

Сьогодні в Україні спостерігається дефіцит високо кваліфікованих спеціалістів в усіх сферах діяльності, здатних вивести економіку зі спадного депресивного (підсиленого політичною кризою) стану при перевищенні пропозиції робочої сили. Сучасному роботодавцю потрібні компетентні фахівці, які мають професійні компетенції, уміння і навички, вирізняються мобільністю, конструктивністю, здатністю до адаптації, умінням реалізувати свої творчі здібності. В силу вказаних обставин очевидним є взаємозв'язок ринку праці і ринку освіти. Адже підготовка таких фахівців є основним завданням освітян. Тому в нашому дослідженні актуалізується проблема формування ефективної освітньої моделі фахівця відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Особливості взаємодії вітчизняного ринку освітніх послуг та ринку праці розглянуті в працях Н. Анішиної, О. Балакіревої, С. Бандури, Д. Богині, І. Гнибіденко, А. Колота, Е. Лібанової, О. Новикової, багатьох інших. В їх працях здебільшого висвітлені проблеми управління якістю освітніх послуг чи здійснені спроби пошуку напрямків гармонізації вказаних ринків, але в жодній праці не здійснена спроба побудови моделі підготовки фахівця відповідно до вимог ринку праці.

В епоху глобалізації і формування економіки знань

інтеграція ринку освітніх послуг і ринку праці є запорукою успішного соціально-економічного розвитку суспільства. Бізнес та освіта все більше залежать один від одного. Знання і компетенції персоналу стають найціннішим капіталом будь-якого суб'єкта господарювання. Тому вкрай важливим сьогодні є розвиток і постійне удосконалення існуючої системи підготовки фахівців, пошук нових технологій інтеграції навчальних закладів і суб'єктів господарювання.

На сучасному ринку освітніх послуг навчальний заклад є «виробником освітніх послуг» в вигляді пропонованих освітніх програм під державним наглядом і контролем (в особі ліцензійних і акредитаційних органів Міністерства освіти і науки). Результатом «споживання освітніх програм» є випуск фахівців з визначеним набором знань, компетенцій, вмінь і навичок відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики відповідної спеціальності й освітньо-кваліфікаційного рівня.

В умовах, що склалися на ринку праці, взаємодія ринку освіти і ринку праці вимагає від навчальних закладів усвідомлення необхідності формування та управління попитом на знання яке здійснюється сьогодні ід впливом маркетингових технологій.

Основні фактори взаємодії ВНЗ з маркетинговим середовищем можна поділити на керовані та некеровані. До некерованих факторів відносять демографічну ситуацію, соціально-культурне середовище та стан суспільних потреб, економічну ситуацію в країні та регіоні, нормативно-правову основу освітянської діяльності та діяльності ВНЗ. До керованих факторів відносять власне вищі навчальні заклади з їх потенціалом та інфраструктурою, споживачів освітніх послуг та фахівців, абітурієнтів, студентів, підприємств-замовників, конкурентів (інші навчальні заклади, що здійснюють підготовку фахівців за аналогічними спеціальностями; школи (гімназії, ліцеї), технікуми I-II рівнів акредитації; коледжі, громадськість, яка впливає на поведінку споживачів освітніх послуг. В умовах постійних змін в освітній галузі, актуальним є її орієнтація на вимоги Болонської системи, оскільки управління ВНЗ слід

будувати на основі маркетингової адаптації до вимог споживачів освітніх послуг.

Таким чином, маркетингова концепція управління освітою має базуватися, з одного боку, на розробці стратегії щодо формування та підтримки стабільного попиту на освітні послуги, а з іншого боку – на забезпеченні конкурентних переваг вищих навчальних закладів на ринку.

Останнім часом в Україні дедалі більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Ідеться, по-перше, про феномен «надлишкової освіти», коли працівники з вищою освітою (формально за отриманим дипломом) займаються низько кваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці (за відсутністю можливості працевлаштуватися за спеціальністю через високу корумпованість); по-друге, про працю не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії.

Феномен дисбалансу між професійною освітою і працею за конкретною спеціальністю має декілька пояснень.

1. Система освіти орієнтована здебільшого на попит домогосподарств як «постачальників» абітурієнтів і споживачів освітніх послуг. У той час як попит на робочу силу фахівців формують роботодавці. При цьому система освіти через нестачу достовірної вичерпної інформації про реальні потреби економіки, продовжує діяти за інерцією, не реагуючи на потреби ринку праці. Як наслідок, сьогодні на ринку праці України спостерігається надлишок юристів, економістів і менеджерів при одночасній нестачі інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей.

2. Працівники, слідуючи власним інтересам, схильні до вибору легких чи вище оплачуваних професій.

3. Більшість роботодавців з власного досвіду переконані, що здебільшого випускники навчальних закладів не мають

практичних навичок і компетенцій для виконання конкретних завдань. Ринок праці фактично розшаровується на первинний (де попит на фахівців високого рівня демонструє дефіцит) і вторинний (де найменш освічені претенденти постійно відтісняються на допоміжні вакансії, або взагалі утворюють довгу низку очікувань). З цієї точки зору, втрата статусу «дипломованого фахівця» є неминучою, адже сьогоdnішній ринок схильний до перевірки практичних, а не уявних компетенцій. Але у будь-якому разі вона залишається способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю існує альтернатива низької оплати праці освіченим фахівцям, яка є виправданням їх нереалізованості.

Однією з проблем сучасної вищої економічної освіти в Україні є її масовість і низька якість у порівнянні з радянським періодом та відставання за відповідними показниками від розвинутих країн.

Важливою передумовою, що забезпечує надання високоякісних освітніх послуг, є рівень фінансування навчальних закладів. Для України характерне збереження їх прямого фінансування за зазначеними ними спеціальностями (фактично «планування від досягнутого» за контрольними цифрами прийому). Як справедливо зазначають в своїх дослідженнях О.В. Мартякова, С.М. Снігова і О.В. Мудра, тільки впровадження інноваційних форм організації навчального процесу на основі підприємницького підходу, метою якого є можливість комерціалізації результатів наукової діяльності, сприятиме підвищенню якості освітніх послуг [129].

Як показують статистичні дані та дані аналітичних звітів, останнім часом в Україні у зв'язку зі складними і глибокими структурними перетвореннями (на фоні соціально-економічної і політичної кризи) актуалізується проблема невідповідності наявних у системі освіти спеціальностей вимогам роботодавців на ринку праці, що посилюється дисбалансом між реальним попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці.

Слід зазначити, що масовість і атрибутивність освіти сьогодні як «обов'язковість», її орієнтація не на реальні потреби



економіки і попит роботодавців, а на попит споживачів освітніх послуг, «моду» і престижність професій посилюють соціальне напруження і спотворюють ринок праці, заганняючи його в «глухий кут» і сприяючи штучному зростанню безробіття (особливо молодіжного). Як показують дані статистики, спостерігається досить стійкий попит на отримання кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальностями «економіка підприємства», «інженерія», що на разі не підкріплено очікуваннями ринку праці (адже якість пропозиції не відповідає вимогам попиту). Це ще раз засвідчує неефективність чинної в Україні системи підготовки кадрів та її відірваність від реалій ринку праці.

Наслідком вказаних недоліків освітньої системи є необхідність здійснення професійної перепідготовки кадрів та, відповідно додаткові кошти державного бюджету або роботодавців. Як зазначає Т.А. Федотова, відсутність сьогодні централізованої державної системи моніторингу кількісної та якісної потреби підприємств у фахівцях та орієнтація навчальних закладів на платоспроможний попит споживачів їх послуг призводять до дисбалансу на ринку праці [130].

На нашу думку, застережними заходами Міністерства освіти і науки України щодо протидії «надвиробництву модних професій», які слід підтримати, є:

- повернення до практики державного планування і прогнозування потреб у кадрах на основі міжгалузевих балансів;
- скорочення бюджетних місць за «модними спеціальностями»;
- державне рейтингування навчальних закладів на основі показників працевлаштування випускників;
- реорганізація навчальних закладів в разі невідповідності рівня підготовки в них державним стандартам та вимогам роботодавців;
- перегляд професій шляхом введення системи кваліфікацій і професій, адаптованої до міжнародних стандартів;
- створення системи професійної атестації і сертифікації;
- запровадження стажування, бізнес-курсів і бізнес-

тренінгів у навчальних закладах як обов'язкових за цільової фінансової підтримки роботодавців.

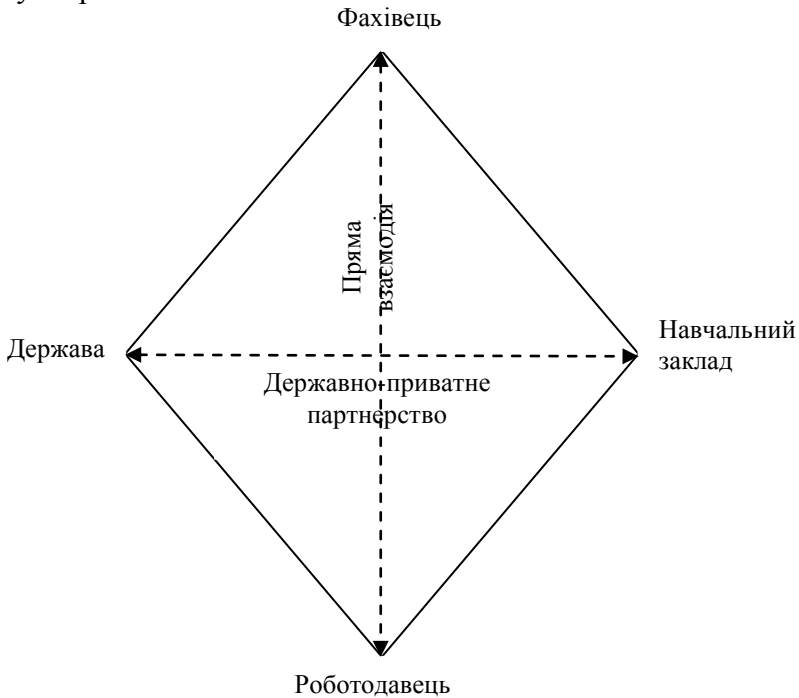
До вказаного переліку, на нашу думку, доцільно додати необхідність розробки механізму участі роботодавців (та їх представників) у підготовці кадрів відповідно до вимог сучасного бізнес-середовища. В цьому напрямку показовим є досвід функціонування системи *Duale Hochschule* в Німеччині.

Кожна країна має власні підходи до регулювання взаємовідносин між державою, освітніми закладами і роботодавцями. Як зазначає Е.М. Лібанова, кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, систему пріоритетів, її населення характеризується особливою ментальністю, рівнем професійної та освітньої підготовки; нарешті в кожній країні існує специфічне культурне середовище, історичні традиції [131]. Навпаки, держави-учасниці ЄС виробили єдину політику з урахуванням глобалізації, яка відповідає сучасним вимогам європейського ринку праці, міжкраїнової міграції, сприяє підвищенню зайнятості, забезпеченню якісної професійної підготовки кадрів для забезпечення високої конкурентоспроможності альянсу. З цією метою затверджені стратегічні конвенції (Болонська декларація, Копенгагенська декларація, Лісабонська стратегія), які сприяють поглибленню координації політики у сферах освіти та зайнятості на загальноєвропейському рівні. У 2005 р. Україна приєдналася до Болонського процесу, основним завданням якого є створення єдиного європейського науково-освітнього простору з метою підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. У травні 2009 р. було прийнято комюніке «Болонський процес 2020 – Європейський простір вищої освіти у новому десятиріччі», де одним з пріоритетів освіти є спрямування уваги урядів, навчальних закладів і роботодавців на вирішення нагальних питань щодо працевлаштування студентів для підвищення рівня початкових компетенцій, підтримки і оновлення кваліфікованої робочої сили [132].

Важливим елементом забезпечення взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці є розподіл витрат та

відповідальності на основі збільшення інвестування в людські ресурси. Мова йде про довгостроковий інвестиційний проект основним критерієм ефективності якого є формування стабільного людського капіталу суб'єктів господарювання.

Наша авторська модель інтеграційної моделі взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці представлена у вигляді ромбу на рис. 5.8.



**Рис. 5.8. Інтеграційна модель взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці**

*Джерело: власна розробка автора*

Державно-приватне партнерство має бути спрямованим на створення ефективної інноваційно-інвестиційної стратегії щодо спільного фінансування підготовки компетентного фахівця, який є конкурентоспроможний на ринку праці. Всі сторони моделі мають органічно взаємодіяти на паритетній основі. Державні органи мають постійно контролювати якість надання освітніх послуг та якість майбутніх фахівців у вигляді

атестаційно-ліцензійно-акредитаційних заходів, встановлюючи систему високих європейських стандартів. В свою чергу роботодавці, активно співпрацюючи з навчальними закладами, мають коригувати навчальні стандарти і програми підготовки фахівців, наповнюючи їх практичним змістом і забезпечують набуття фахівцями практичних компетенцій, створюючи бази реальної (не віртуальної) практики. До функцій держави крім іншого належить гарантування достатнього рівня інвестування з боку роботодавців за умови справедливого розподілу між ними видатків та майбутніх вигод. Активізація участі роботодавців у процесі підготовки компетентних фахівців може бути досягнута шляхом: встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися до спеціального фонду навчання; надання податкових преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; допомога підприємствам у питаннях створення дієвої кадрової політики та коригування їх діяльності. Європейський досвід свідчить, що з метою стимулювання процесу підготовки компетентних фахівців має бути створена система відшкодування витрат майбутніх працівників роботодавцями за умови, що здобуті знання цілком відповідатимуть тому роду діяльності, яку фахівці виконуватимуть на підприємстві. Держава, в свою чергу, може здійснювати субсидіювання таких програм навчання.

Україна за роки реформування значно послабила державне регулювання як ринку праці, так і ринку надання освітніх послуг. Але, враховуючи сьогодні сучасні тенденції європейського розвитку, враховуючи процес глобалізації та необхідність постійного оновлення професійних знань, умінь і навичок (для відповідності ринку праці) окрім традиційних завдань у сфері соціальної та економічної політики держави, перед ринком освіти постають нові завдання і вимоги стосовно ефективного функціонування, зокрема:

- перетворення провідних освітніх закладів в епіцентри програмування регіонального розвитку;

- формування інноваційно-підприємницької освітньої моделі, в якій навчальний заклад відіграватиме роль науково-освітньо-промислового комплексу з академічним ядром і

міждисциплінарною проектно-зорієнтованою програмою підготовки фахівців, органічно вписаною в систему розвитку підприємницького комплексу;

- формування єдиного відкритого освітньо-інформаційного простору;

- забезпечення постійного державного моніторингу і прогнозування попиту на кваліфіковану робочу силу на ринку праці на основі сценаріювання розвитку, що сприятиме вибору оптимальної моделі ринку освітніх послуг;

- розробка форм і критеріїв оцінки компетенцій майбутніх фахівців.

Отже, в умовах сучасної розбалансованості ринків праці та освіти необхідні кардинальні зміни, які при збереженні європейських орієнтирів розвитку передбачають їх ефективну інтеграційну взаємодію, приведенні у відповідність якості надання освітніх послуг до потреб ринку праці (окремих роботодавців), переорієнтації освіти на багаторівневу практично-орієнтовану систему підготовки кадрів, підвищення їх мобільності у світовому просторі.

### **5.3. Інноваційні підходи до стимулювання трудових ресурсів**

В ринкових умовах господарювання суб'єктів підприємницької діяльності в Україні особливе місце в системі «роботодавець – наймані працівники» мають відносини зі стимулювання праці останніх. На сьогоднішній день неефективність чинної системи стимулювання праці в Україні зумовлена як наслідками соціально-економічної і політичної кризи в державі і попередніми прорахунками у здійсненні ринкових реформ, так і неефективністю механізмів в сфері соціально-трудова відносин взагалі. В результаті очевидними є протиріччя між застарілими підходами щодо заохочення персоналу і його винагородою та ефективністю праці, яка позначається на загальних результатах діяльності підприємств.

В цих умовах актуальним є пошук дієвого механізму стимулювання трудової діяльності персоналу, підпорядкованого цілям підвищення результативності будь-якого суб'єкта господарювання.

Розглядаючи поточну ситуацію на ринку праці і опираючись на аналітику крупної Інтернет-рекрутингової агенції Работа.UA, слід зазначити таку динаміку: майже 50% учасників опитування «Підсумки року» вже вдало працевлаштовані, але при цьому розглядають цікаві пропозиції від інших роботодавців; 34% респондентів активно вивчають пропозиції роботодавців, оскільки на даний момент знаходяться без роботи; 15% респондентів цілком задоволені їх роботою і не розглядають інші вакансії, а 2% респондентів не працюють і роботу не шукають [133].

З наведеної статистики чітко відстежується певна незадоволеність працівників чинним рівнем їх добробуту, який сьогодні здебільшого вимірюється матеріальною винагородою на робочому місці.

Перспективи теж сьогодні невтішні: 60% респондентів планують зміну місця роботи в 2016 році, а кожен третій учасник опитування (33%) планує зайнятися професійним розвитком і відвідати спеціалізовані курси, тренінги, семінари для забезпечення росту зарплати і кар'єрного росту. Між тим, 7% респондентів впевнені, що їх дохід залишиться на рівні 2015 року, а 8% – побоюються зниження зарплати [133].

Погоджуючись з визначенням М. Мурашова, стимулювання праці – це, перш за все, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, який впливає на поведінку працівника, тобто це – матеріальна оболонка мотивації персоналу. Одночасно поняття стимулювання праці несе в собі і нематеріальну складову, яка дає змогу працівнику повністю реалізувати себе [134].

Отже, стимулювання праці необхідно розглядати як систему економічних форм і методів спонукання людей до включення в робочий процес. Його основною метою є зростання трудової активності персоналу підприємств, підвищення зацікавленості працівника у власних кінцевих результатах та

результатах підприємства в цілому. Інакше кажучи, маємо на увазі забезпечення якомога більшого зростання прибутку підприємства за рахунок підвищення якості й ефективності праці кожного працівника.

Професійна активність працівника залежить від багатьох факторів, зокрема, від змісту, умов, складності, напруженості, шкідливості праці, задоволеність працею, психологічного клімату в колективі, стилю керівництва, і відповідно до умов стимулювання праці. Остання безпосередньо впливає і на якість роботи, і, як наслідок, на кар'єру працівника. Якщо робота задовольняє і фінансові потреби, і внутрішні потреби, працівник відчуватиме гармонію, відповідно – задоволення роботою в цілому, що сприятиме його професійному розвитку й самореалізації.

На наш погляд, для створення дієвої системи стимулювання праці на підприємстві за основу слід взяти домінуючі мотиви трудової діяльності. Сьогодні для працівників головним мотивом трудової діяльності є виключно винагорода (матеріальна). Однак це не означає, що ефективність праці залежить тільки від заробітної плати та премій, надбавок та доплат, цінних подарунків тощо; стимули до праці пов'язані в багатофакторну систему.

Загальновідомо, що основним принципом організації системи стимулювання в будь-якому бізнесі є індивідуальний підхід до визначення розмірів матеріальної винагороди співробітників на основі системності, наукового обґрунтування критеріїв і процедури оцінки результатів праці працівника і виконання ним своїх посадових обов'язків. При цьому, за твердженням Л.І. Лукічевої, слід врахувати такі чинники, як: підсумки і результати роботи підприємства в цілому; індивідуальний внесок кожного працівника в досягнення кінцевих результатів роботи підприємства; ефективність, продуктивність і якість праці [135].

Також слід пам'ятати, що стимулювання праці сьогодні направлено на збільшення обсягу, розширення асортименту, підвищення технічного рівня і якості продукції, активного

запровадження інноваційних підходів в усі сфери господарювання підприємства (як на рівні менеджменту, так і на рівні раціоналізаторства на конкретних робочих місцях). У свою чергу, ефективна і якісна праця приводить до зниження собівартості виробництва продукції (надання послуг) і підвищення рентабельності виробництва, внаслідок чого з'являється можливість додаткової матеріальної винагороди працівників.

До того ж, слід зазначити, що міцне підґрунтя для винайдення стимулів криється в психології трудової поведінки кожного працівника. За дослідженнями хайрингової компанії WORK.UA [136], серед типових реакцій працівників слід виділити: нерозуміння завдань керівників; відсутність бажання продуктивно працювати після першої невдачі (важкість роботи, непорозуміння з колегами чи з керівництвом, технічна недосконалість виконуваних операцій, недоукомплектованість робочого місця тощо); негативне сприйняття будь-якого зворотного зв'язку (критики, зауважень, порад тощо); недооцінка важливості комунікацій з колегами (командної роботи); оцінка тільки власних заслуг (власного внеску). Разом з тим, є комплекс стандартних рекомендацій, які можуть вирішити вищезазначені проблеми працівників і змінити реакції під впливом стимулювання: відповідальність, цілеспрямованість, помітність на робочому місці (висока якість і продуктивність праці), трудове самовдосконалення, постійне навчання і розвиток, вміння справлятися з проблемами, стресостійкість і креативність [137]. Отже враховуючи результати теоретичних і практичних досліджень, нами було розроблено логіко-структурну схему побудови дієвого механізму стимулювання праці персоналу на підприємстві, яка є універсальною і має дорадчий характер для будь-якого підприємства (організації, установи). Вона відображена на рис. 5.9.

Говорячи про стимулювання праці, слід враховувати його тісний зв'язок з нормуванням праці, що включає чітке встановлення якісних і кількісних норм праці. Також слід враховувати такі методи трудової мотивації, як: організаційно-



виробничі методи; матеріальні диференційні системи; соціально-психологічні методи; поліпшення умов праці; змістовне збагачення праці; виробнича ротація; преміювання; участь працівників у прибутку підприємства; сприятливий клімат; соціальні програми; розвиток персоналу; кар'єрне зростання; участь в управлінні і співуправлінні підприємством; організація трудових змагань тощо [138].

Кожному підприємству доцільно розробити власні кількісні нормативи і якісні характеристики по кожному з показників. Їх слід враховувати при оцінці ділових якостей і кваліфікації працівників, у формуванні системи оплати праці.

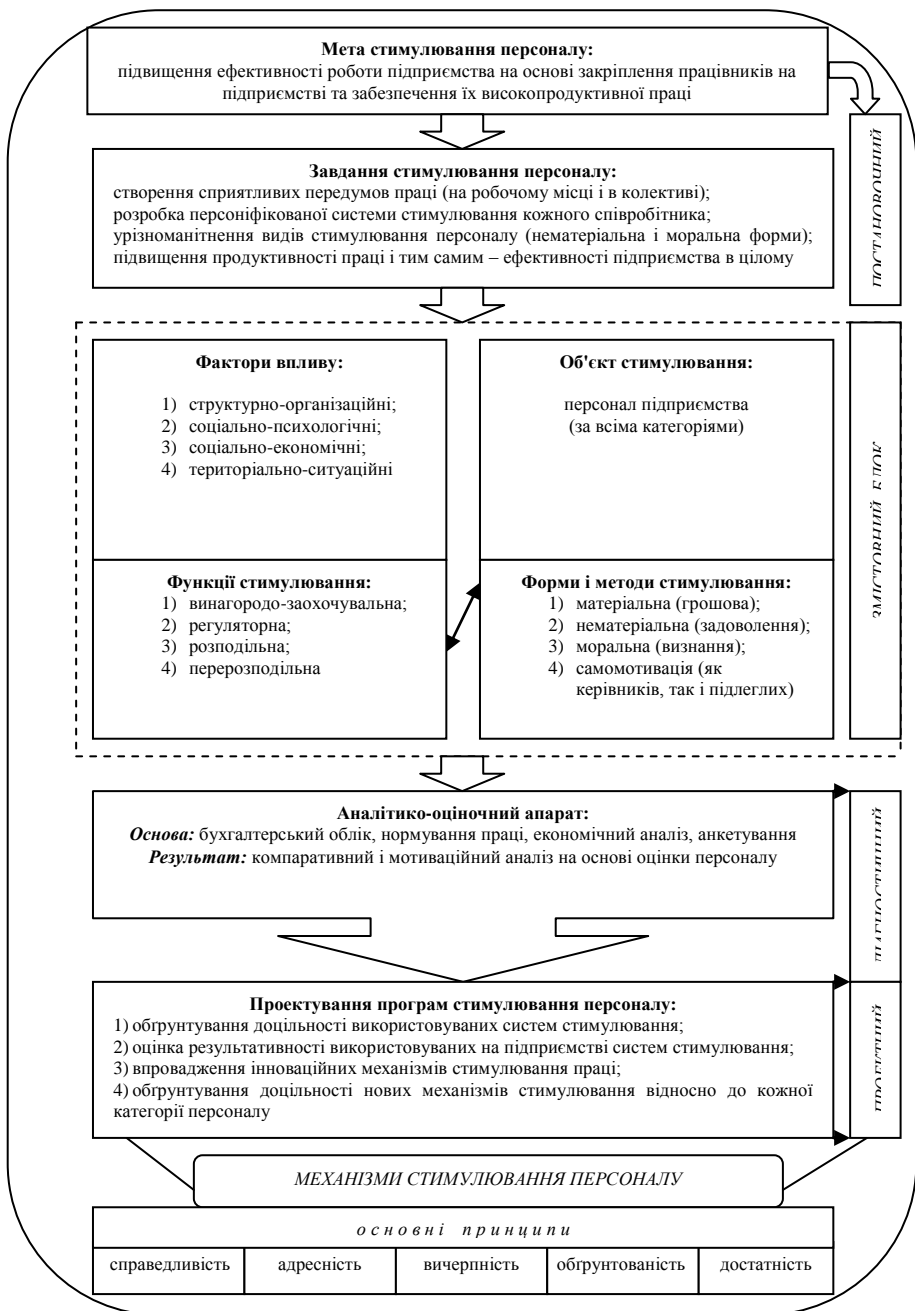
Крім загальних для всіх категорій працівників показників (освіта, досвід, стаж), рекомендується передбачити особливі критерії оцінки для кожного працівника.

Останнім часом провідна роль при формуванні професійних і соціальних компетенцій в корпоративному середовищі належить механізму мотивації. Саме він визначає успіх компаній на ринку, оскільки є основним стимулюючим фактором ефективного використання трудових ресурсів.

Однак, з іншого боку, будучи основним елементом системи управління персоналом, він повинен органічно вписуватися в сукупність суміжних з ним організаційних, регуляторних та оціночних підсистем, що і визначає актуальність досліджень у цьому напрямку.

У традиційному розумінні механізм ефективного управління персоналом включає наступні складові підсистеми: 1) Мотивація; 2) Лідерство; 3) Розвиток персоналу; 4) Оцінка і набір персоналу; 5) Робота в команді; 6) Методики атестації та програми стимулювання персоналу; 7) Конфлікт-менеджмент; 8) Тайм-менеджмент; 9) Рекрутинг; 10) Маркетинг персоналу [1].

У нашому розумінні управління персоналом є процесом цілеспрямованого впливу на персонал компанії і всі види здійснюваних трудових процесів для досягнення успіху компанією на ринку.



**Рис. 5.9.** Логіко-структурна схема механізму стимулювання персоналу

Джерело: розроблено автором

При цьому слід диференціювати як короткострокові і довгострокові цілі, так і охоплювати різні аспекти розвитку персоналу, включаючи фінансові питання його підготовки і підвищення кваліфікації, бюджетування витрат на персонал, управління розвитком кар'єри, асесмент персоналу, управління оперативним часом роботи персоналу, оптимізацію умов праці та інше .

Що являє собою мотивація як складова механізму управління персоналом?

Перш за все, мотивація є рушійною силою для досягнення поставлених перед персоналом цілей. Вона формується під впливом внутрішніх особливостей функціонування підприємства і зовнішнього середовища. Більш того, мотивація переважно є емоційною складовою для персоналу, оскільки заснована на особистісному баченні перспектив досягнення поставлених цілей. Для якісного, своєчасного і точного виконання роботи співробітникам підприємства необхідні певні стимули і точні директиви. У більшості випадків заробітна плата є основним стимулом виконання ними роботи відповідно займаної посади. Однак останнім часом зарплата відіграє далеко не найважливішу роль у вирішенні співробітника щодо виконання своїх обов'язків і тим більше, не є вирішальним фактором щодо «відданості компанії». На перший план виходять так звані нематеріальні чинники мотивації персоналу. Якщо така мотивація відсутня, то якість роботи буде рано чи пізно погіршуватися.

Щоб стимулювати інтерес співробітника, можна використовувати загальні або специфічні мотиваційні стратегії в залежності від ситуації. Кожен тип позначеної стратегії включає м'який і жорсткий стереотип впливу. Основні принципи м'якого стереотипу мотиваційної стратегії базуються на ненав'язливості. Вони включають логічні доводи, емоційні заклики, поради та похвали. Жорсткий стереотип мотиваційної стратегії заснований на встановленні бар'єрів, надання переваги, можливості використання тиску і ранжирування персоналу. Специфічні мотиваційні стратегії зосереджують увагу на необхідності доведення фактів, прояві почуттів, вказівки «правильності» і

«неправильності» дій, можливості виникнення конфліктних загроз.

Численні теорії мотивації, розроблені зарубіжними вченими і практиками, зокрема теорії мотивації Герцберга, МакКлелланда-Аткінсона, Врумма, Портера-Лоулера, Литвина-Стрингера базуються на задоволенні потреб працівників, це означає, що в основі кожної з них лежить піраміда задоволення потреб Маслоу [140].

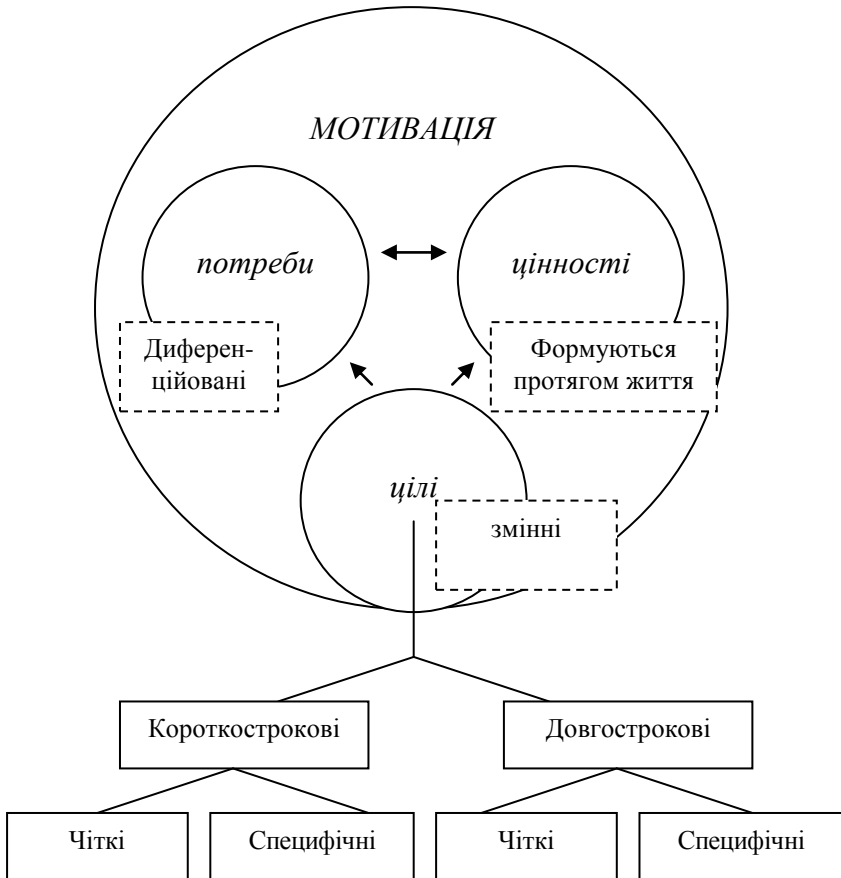
Складно не погодитися з важливістю даного відкриття, в тому числі з точки зору психології поведінки особистості в колективі, з точки зору побудови соціальної політики та розробки стратегії економічного розвитку підприємства. Однак не слід забувати про особливості навколишнього середовища, в якій працює підприємство, і впливу так званих «непрогнозованих» факторів впливу.

Механізм мотивації персоналу в корпоративному середовищі формується під впливом короткострокових і довгострокових цілей функціонування компанії (бачення власника або топ-менеджменту). Оскільки кожен із співробітників має свої короткострокові або далекосяжні цілі, працюючи або претендуючи на певну роботу, то важливим аспектом виступає площина збігу (або розбіжності) обопільних інтересів і цілей. Крім того, не слід забувати психологічний контекст проблеми – кожна особистість має свою пріоритетність в задоволенні потреб, потреб під впливом сформованих цінностей. Схематично такий похід до розгляду формування механізму мотивації можна представити на рис. 5.10.

Висновок, який напрашується за допомогою покрокового формування механізму мотивації згідно із запропонованою схемою, дуже простий: успіх в ефективному управлінні персоналом для досягнення як короткострокових, так і довгострокових цілей компанії буде забезпечений тільки в тому випадку, коли персональні цілі співробітників підприємства в задоволенні їх первинних і вторинних потреб збігатимуться з цілями і баченням власника (топ-менеджменту) щодо перспектив розвитку підприємства.

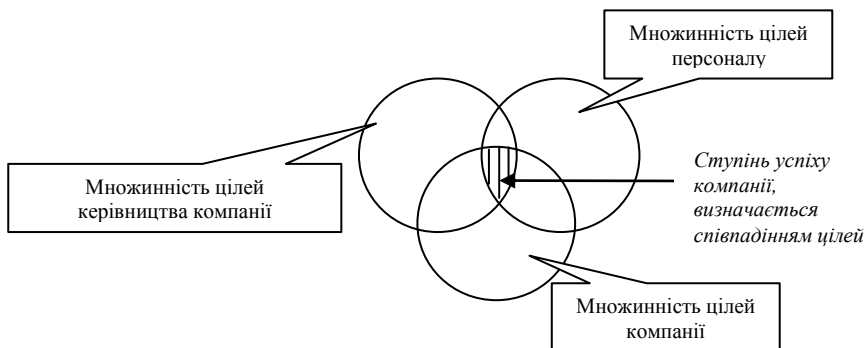
Якщо будуть спостерігатися розбіжності, то ступінь цих розбіжностей визначатиме так звану «зону ризику» виникнення конфліктів, непорозумінь і відхилень від прийнятої стратегії розвитку компанії, що, в кінцевому підсумку, може призвести до дестабілізації її діяльності.

Виходячи з викладеного вище, ступінь успіху компанії може бути визначена за схемою, зображеної на рис. 5.11.



**Рис. 5.10. Формування механізму мотивації в корпоративному середовищі**

*Джерело: власна розробка*



**Рис. 5.11. Визначення ступеня успіху компанії на основі збігу цілей**  
*Джерело: власна розробка автора*

Однак в уявному простоті успіху, який залежить від ступеня збігу цілей, є і прихована загроза: під страхом втрати роботи співробітники можуть приховувати реальні наміри і задовольнятися наданими «благами» компанії без необхідності «віддачі». Виникає правомірне питання: «Як виявити дійсні цілі співробітника?» Нашим порадою в цьому випадку будуть побудова інтерв'ювання (анкетування, чи іншого виду опитування) співробітників в розрізі наступних питань:

1. Що, на думку співробітників, є першочерговою метою компанії?

Відповідь на це питання розкриє дійсне розуміння і усвідомлення співробітниками (або їх відсутність) основних інтересів компанії в бізнесі. Доцільність цього питання обумовлена необхідністю встановлення ясності розуміння співробітниками принципів компанії, пріоритетів її розвитку та основних завдань.

2. Які перешкоди існують в досягненні кращого ефекту від виконання працівниками своїх обов'язків?

3. Що дійсно є мотивуючими факторами для ваших співробітників?

Помилково вважається, що всі співробітники мотивовані однаково за допомогою зарплати. Насправді, співробітники керуються цілим рядом різних чинників. Тому необхідність цього питання пояснюється виявленням реальних причин і

стимулів їх трудової діяльності – фінансову винагороду, статус, похвала і визнання, імідж, конкуренція, зайнятість, суспільне визнання, страх, перфекціонізм, індивідуальні результати та інше.

4. Чи знають співробітники їх реальні повноваження?

В результаті відповіді на це питання стає можливим з'ясувати, наскільки співробітники розуміють і приймають посадові інструкції; наскільки вони допускають автономію з метою надання їм можливості знайти свої власні рішення або ж вони вважають за краще строго слідувати переліку поставлених для виконання завдань.

5. Які з останніх змін в компанії впливають на мотивацію співробітників?

Якщо компанія вдалася до скорочення «неефективних співробітників», ввела мораторій на набір персоналу або втратила ряд «ключових виконавців», це, безсумнівно, відіб'ється на мотивації «персоналу, що залишився». Збір інформації від співробітників про свої страхи, думки і проблеми, пов'язані з подібними подіями, буде вкрай важливим для підвищення мотивації і стимулювання решти персоналу.

6. Які моделі мотивації застосовуються у компанії?

Які категорії персоналу компанії є найбільш мотивованими і чому? Яка оцінка персоналом існуючої системи мотивації персоналу?

7. Наскільки персональні цілі співробітників відповідають цілям компанії?

Топ-менеджмент компанії повинен встановити, яким чином співробітник організовує свій робочий час і наскільки це відповідає уявленню компанії щодо ефективної організації робочого дня.

8. Які реальні відчуття співробітників щодо стабільності?

Це питання передбачає з'ясування, наскільки співробітники компанії відчують себе в безпеці, наскільки вони дійсно необхідні, наскільки їх цінують і наскільки про них піклуються? Чи відчують вони себе використаними, непотрібними і непомітними? Що дозволить поліпшити їх лояльність і

відданість?

9. Яким чином співробітники беруть участь в розвитку компанії? Чи прислухається топ-менеджмент компанії до питань і думку своїх співробітників? Чи прийнятні консультації з робочих питань з керівництвом або в міжособистісних комунікаціях? Чи спостерігається зворотний зв'язок?

10. Чи відповідає внутрішній імідж компанії її зовнішньому образу на ринку на думку співробітників?

Розкриття реальних цілей мотивації (мотиваторів) допоможе скоординувати процес управління персоналом в результативному напрямку і вибудувати політику менеджменту персоналу відповідно до бачення успішного функціонування компанії на ринку (рис. 5.12).



**Рис. 5.12. «Пентаграма» ключових факторів успіху на основі стратегії мотивації**

*Джерело: власна розробка*

Практичними напрямками підвищення мотивації співробітників будуть такі кроки:



1. Усвідомлення реальних потреб персоналу.
2. Постановка досяжних цілей і завдань.
3. Уникнення «монотонності роботи» і її урізноманітнення.
4. Уникнення демотивації.
5. Створення сприятливого середовища і робочого клімату.

При цьому слід пам'ятати, що основними перешкодами, дестабілізуючими ефективну роботу персоналу, згідно з результатами опитування провідних європейських фахівців в області досліджень HR-інжинірингу, є [141]:

- відсутність належного облаштування робочого місця;
- невизначеність ступеня відповідальності;
- відсутність чітких розпоряджень щодо виконання роботи;
- відсутність необхідної інформації про виконувану роботу і компанію в цілому;
- відсутність цілей або постановка нереальних (недосяжних) цілей;
- відсутність визнання;
- «непрозорі» рішення по відношенню до стимулювання роботи персоналу;
- байдужість до персоналу;
- упередженість і необґрунтовані судження;
- поширення невиправданих чуток про співробітників, які порочать їх репутацію.

На думку відомого американського успішного бізнесмена Дж. Стрелескі, найбільш очевидними, зрозумілими і недвозначними факторами нематеріальної мотивації персоналу підприємства, є [142]:

- позитивна (сприятлива) атмосфера на робочому місці (квіти, свіже повітря, кава, солодощі), що піднімає настрій і сприяє підвищенню працездатності;
- можливість комунікацій, обмін думками, вітання співробітників;
- увага, відповідальність, повага по відношенню до співробітників;
- маленькі подарунки на день народження і свята;
- проведення внутрішніх семінарів;

- побудова гнучкого графіка роботи для співробітників;
- оптимізація робочого часу, домашній офіс, перерви;
- зацікавленість керівництва в думці й ідеях співробітників;
- надання правдивої інформації для всіх співробітників;
- організація «сімейного відпочинку» для персоналу.

На наш погляд, запропонований список нематеріальних мотиваційних стимулів слід скорегувати з умовою особливостей національних економік, обмеживши його наступними напрямками:

- залучення співробітників у формування стратегії і філософії підприємства;
- кваліфікований опис обов'язків при виконанні роботи;
- всебічне і правдиве інформування співробітників про діяльність компанії;
- адаптація співробітників до командної роботи;
- чітка постановка цілей і завдань;
- демонстрація ефективної роботи на особистому прикладі топ-менеджерів;
- рівнозначне спілкування зі співробітниками і повага до них.

Таким чином, підбиваючи підсумок викладеним вище результатам дослідження, слід зауважити, що мотивація як найбільш дієвий і ефективний механізм управління персоналом, є вирішальним фактором у формуванні професійних і соціальних компетенцій в корпоративному середовищі.

У комплексі з матеріальними і нематеріальними стимулами вона покликана сформувати сприятливий «діловий клімат» і оптимальні умови роботи персоналу.

У свою чергу, глибоко мотивований персонал, орієнтований на результат, створить всі передумови для ефективного функціонування компанії в конкурентному ринковому середовищі.

А це, в свою чергу, сприятиме, налагодженому функціонуванню ринку праці на локальному рівні.

## **5.4. Механізм управління продуктивністю трудових ресурсів на ринку праці на основі формування їх лояльності**

З огляду на реалії сьогоденного інформатизаційного суспільства і потреби сучасного бізнесу в кваліфікованому персоналі, який би повністю відповідав компетенціям, часто стає зрозумілим, що «знайти» потрібного співробітника – завдання не з простих. Незважаючи на всі суперечки і дискусії щодо важливості складових компонент бізнесу, головним залишаються людські ресурси, від підготовки, досвіду, стану, кваліфікації та професіоналізму яких залежить успіх підприємства (організації) в цілому. Безумовно, економіка країн пострадянського простору працює сьогодні не за принципом «наукової організації праці», а на ринкових «дослідно-експериментальних методах» управління персоналом, де найчастіше принцип заміненості ресурсів спрацьовує не на благо. Хоча сьогодні звільнення «неугодних» або працівників, які «не відповідають потребам роботодавця» стає буденним управлінським рішенням. Тому висока плинність кадрів практично у всіх сферах діяльності, обопільна незадоволеність (роботодавця – співробітниками, а співробітників – роботодавцем і відсутністю соціальної відповідальності бізнесу) на тлі нестабільності в суспільстві стає проблемою не тільки мікро-, а й макrorівня, що відповідає за конкурентоспроможність економіки країни в цілому.

Оскільки результатом управлінських процесів і рішень є успішність (прибутковість) роботи підприємства на ринку, то основним критерієм оцінки роботи його персоналу виступає продуктивність. Адекватна розмірам, потужностям та організаційно-правовій формі, а також ринковим параметрам функціонування підприємства продуктивність персоналу є сьогодні передумовою його високої конкурентоспроможності.

Основи теорії управління персоналом були сформульовані в наукових працях зарубіжних вчених: В. Бреддіка, М. Вебера, К. Маркса, Г. Мюнстерберга, Р. Оуена, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Г. Емерсона та інших. Їх положення були розвинені в

працях російських вчених в області економіки і соціології праці, управління персоналом: С.В. Валдайцев, О.І. Волков, Б.М. Генкін, Л.В. Жданов, П.В. Журавльов, Л.А. Єловиков, І.С. Каннегісер, А.Я. Кібанов, М.Н. Кулапов, Н.К. Маусов, Б.З. Мільнер, Ю.Г. Одегов, С.Г. Струмилин, інші.

Теоретичні основи і методологічні підходи до управління персоналом висвітлені в наукових роботах українських вчених: Д.П. Богині, Т.Ю. Базарова, Л.В. Балабановою, О.А. Грішної, В.І. Крамаренко, А.М. Колота, Е.В. Маслова, В.А. Подсолонка, С.І. Самигіна, В.Н. Федосєєва, Ф.І. Хміля, Ю.А. Ципкіна, С.З. Шекшні, Г.В. Щокіна, інших. У зазначених роботах автори розкривають сутність і зміст поняття управління персоналом, відображають його особливості, зумовлені впливом різних факторів, пропонують різні методичні підходи до оцінки ефективності використання персоналу в системі кадрового менеджменту. Однак в цілому їх праці відображають різні аспекти проблеми управління персоналом за програмними цілями, не вдаючись у деталі операційного менеджменту персоналу і постановку акцентів на підвищенні його продуктивності як основного показника ефективної діяльності підприємства і його конкурентоздатності.

В історії управління персоналом існують і активно використовуються три основних концепції [142]:

1. Management by exception МВЕ – управління шляхом контролю відхилень і втручання керівника у виняткових випадках.

2. Management by delegation – МВД – управління на основі делегування відповідальності.

3. Management by objectives – МВО – управління за допомогою узгодження цілей.

З огляду на переваги і недоліки всіх перерахованих вище методів, сьогодні, однак, спостерігається їх дефініція і розвиток в сучасних теоріях. Як показує закордонна практика, найбільш ефективним і стратегічно доцільним є управління персоналом за програмними цілями. Проте, на жаль, пропонована зарубіжними вченими і практиками рецептура не зовсім підходить для

«своєрідного» ринкового конкурентного середовища, яке склалося на пострадянському просторі. Тому нами бачиться необхідною розробка і впровадження таких принципів, концепції і механізму управління персоналом, які будуть включати спадкоємність поколінь, вихованих в різних епохах (планово-командній, трансформаційній і ринковій), підтримувати сформовані основи системи мотивації та стимулювання персоналу, розвивати і обґрунтовувати нові підходи до оцінки його результативності (продуктивності).

Загальновідомо, ефективність (результативність) працівника, описувана показниками індивідуальної продуктивності, залежить від взаємозв'язку певних параметрів [143]:

- 1) обов'язків (термінових і нетермінових, першорядних і другорядних);
- 2) самопочуття протягом робочого дня;
- 3) фізіологічних особливостей організму;
- 4) матеріального стимулювання праці.

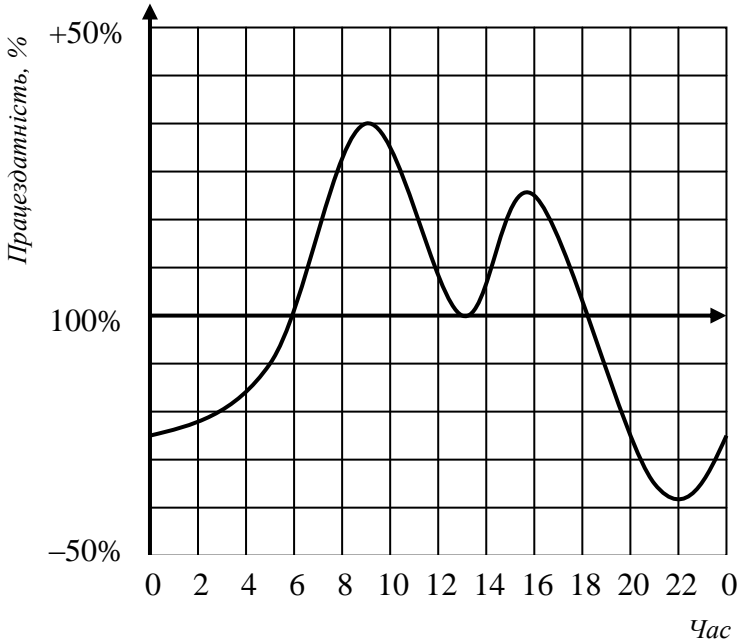
Класифікуючи обов'язки, слід зазначити, що термінові – приурочені до певного часу, нетермінові потрібно зробити протягом періоду часу або виконувати регулярно. Першочерговими є обов'язки, які нікому не можна передоручити, другорядними є обов'язки, які можна передоручити.

Щодо роботи навіть в невеликому колективі, де найчастіше відбувається змішання або чіткий розподіл ролей, ефективним є самоменеджмент: графік працездатності протягом дня, тижня, місяця. Працездатність кожного співробітника коливається в рамках природного життєвого ритму.

Розділяють два типи працівників за критерієм працездатності: це так звані «жайворонки» і «сови». Перші продуктивно працюють вранці, проте швидко втомлюються в другій половині дня і, відповідно, потребують більш раннього закінчення роботи. Другі «входять в продуктивну форму» ближче до полудня, оскільки згідно фізіології їм найкраще працюється вечорами (іноді до глибокої ночі).

Однак приналежність працівників до того чи іншого типу не впливає на продуктивність або якість роботи, просто вони

працюють в різному режимі – пік працездатності у них припадає на різні періоди дня. Середньостатистичні коливання працездатності протягом доби можна описати за допомогою кривої СКР (рис. 5.13). Вісь «100%» на рис. 37 задає середнє значення денної фізіологічної працездатності, а коливання зверху і знизу від осі однакові по площі [144].



**Рис. 5.13. Графік працездатності**

*Джерело: [144]*

Абсолютні значення «піку» і «спаду» продуктивності розрізняються, але відносні, ритмічні коливання однакові для більшості людей. До фаз вищої активності відносяться двогодинні паузи, під час яких організм працює в «щадному режимі».

Графік СКР отриманий дослідним шляхом. Окремі значення графіка можуть і не відповідати працездатності кожного конкретно взятого індивіда. У кожної людини спостерігаються більш-менш істотні відхилення від норми. Однак при побудові

графіка для кожного конкретного працівника стає можливим підсумовування оцінок для побудови загального графіка СКР та оптимізації робочого часу для виконання поставлених перед персоналом завдань на конкретному підприємстві (в організації).

На підтвердження емпіричних наукових досліджень СКР, наведемо результати опитування Інтернет-порталу work.ua, проведеного. Згідно з цим опитуванням, 35% респондентів виявилися найбільш продуктивними в ранкові години – з 8:00 до 12:00. В обідній час – з 12:00 до 15:00 зі справами краще справляються 27,5% українців. Для 17,5% найефективніший час – з 15:00 до 18:00. З 18:00 до 22:00 відчують в собі більше сил 12% працівників і тільки 8% респондентів найбільш продуктивні вночі [145].

Для раціоналізації робочого часу на підприємстві (в організації) доцільно складати персоніфіковані таблиці працездатності (формат наведено в табл. 5.2).

**Таблиця 5.2**

**Узагальнена таблиця персональної працездатності**

Робочий режим	Порівняння з прийнятим графіком		Фактична схильність до роботи								
	Приплив сил	Творчість (креатив)	Труднощі	Втомлюваність	Розслаблення	Сонливість	Відхилення	Робочий час	Важливі задачі та домовленості	Менш важлива діяльність	
00:00											
02:00											
04:00											
06:00											
08:00											
10:00											
12:00											
14:00											
16:00											
18:00											
20:00											
22:00											

Джерело: [145]

При цьому слід пам'ятати, що на працездатність протягом дня впливає безліч внутрішніх, залежних від підприємства

(процес організації робочого часу – операційний час і час регламентованих і нерегламентованих перерв, норма керованості, психологічний клімат в колективі, стиль і методи управління, власне трудовий колектив і встановлені взаємини, настрої і поведінка колег і керівників, умови праці, інше) і зовнішніх, що не залежать від підприємства (погода, пора року, законодавчі норми праці та соціального захисту тощо).

Особливості організму працівника також відіграють не останню роль в його індивідуальній працездатності.

Процес праці як синтез роботи мозку і тіла для вироблення адекватних впливів на сигнали навколишнього середовища і соціуму можна уявити ланцюжком конкретних операцій [146]:

I – прийом органами почуттів і органами тіла людини впливів середовища і соціуму, їх акумуляція в головному мозку як органі усвідомлення і мислення;

II – усвідомлення сигналу впливу навколишнього середовища і соціуму і їх диференціація на значущі і незначущі;

III – виявлення і усвідомлення стимулу до діяльності як необхідності відповідної реакції на значимий вплив навколишнього середовища і соціуму;

IV – формування мети трудової діяльності у вигляді цільового результату праці, здійснення відповідної реакції на зовнішнє середовище і соціум за допомогою вироблення інформаційного продукту, матеріального об'єкта чи надання послуги праці;

V – розробка програми трудової діяльності для перетворення виду цільового результату праці в реальний цільовий результат праці;

VI – засвоєння програми трудової діяльності, асиміляція її пам'яттю;

VII – вироблення і посил командного імпульсу органам почуттів і органам тіла на виконання програми трудової діяльності;

VIII – прийом командного імпульсу органами почуттів і органами тіла і здійснення ними програми трудової діяльності;

IX – контроль головним мозком виконання програми трудової діяльності органами тіла і органами почуттів (як



процесу отримання проміжного результату праці в конкретних параметрах);

X – порівняння отриманого в процесі праці проміжного результату праці на певній стадії і цільового результату праці;

XI – розробка програми коригувальних дій органів чуття і органів тіла і подальше перетворення проміжного результату праці в кінцевий цільовий результат праці;

XII – вироблення і посилення серії командних імпульсів органам почуттів і органам тіла на коригування трудових дій, що забезпечує перетворення проміжного результату в цільовий результат праці;

XIII – прийом серії командних імпульсів органами почуттів і органами тіла і виконання програми коригування їх дій по усуненню відмінностей проміжного результату від цільового результату праці;

XIV – контроль головним мозком виконання органами почуттів і органами тіла програми коригування діяльності до отримання кінцевого результату праці (цикл операцій IX-XIII може виконуватися багато разів до остаточного усунення розбіжностей параметрів проміжного результату з параметрами цільового результату праці);

XV – порівняння кінцевого результату з видом цільового результату і визнання його цільовим результатом праці;

XVI – вироблення і посилення командного імпульсу на припинення діяльності органам тіла і органам почуттів в трудовому процесі у зв'язку з визнанням кінцевого результату цільовим результатом праці;

XVII – прийом командного імпульсу органами почуттів і органами тіла на припинення трудової діяльності;

XVIII – контроль головним мозком виконання команди припинення органами почуттів і органами тіла трудової діяльності в зв'язку з визнанням одного з видів отриманих результатів (матеріального об'єкта, послуги праці, інформаційного продукту) цільовим результатом;

XIX – усвідомлене відділення отриманих результатів праці від трудового процесу виконавця і асиміляція їх в навколишнє

середовище або соціум як відповідна реакція індивіда на їх значимі дії.

Таким чином, єдиний гармонійний процес праці за складом операцій можна розділити на дві принципово різні частини: розумово-програмну, в яку входять операції I-V, і виконавську частину трудової діяльності, в яку входять операції VI-XIX.

Саме у виконавській роботі проглядається органічне поєднання фізичних і розумових операцій. Початком виконавської праці (без погіршення для якості кінцевого цільового результату праці), як необхідна і достатня умова, може виявитися операція VI незалежно від того, ким, де і коли розроблена саме така програма. Найпростіша програма передбачає і найпростіші, примітивні дії виконавця за допомогою використання сили м'язів для фізичних, силових дій, навчання такій програмі не займає багато часу, а її засвоєння є навіть слаборозвиненим людям. Ускладнення програми трудової діяльності в умовах розвитку знарядь праці і технологій під впливом науково-технічного прогресу призводить до підвищення вимог до рівня розвитку працівника і подовжує час його професійного навчання.

I, нарешті, проаналізуємо найбільш вирішальну на сьогоднішній день складову продуктивності праці персоналу – оплату його праці.

Згідно з опитуванням, проведеним Інтернет-порталом work.ua, розмір заробітної плати відіграє вирішальну роль при виборі роботи майже для половини українців. В опитуванні взяло участь понад 1000 осіб, 39% з яких вважають розмір зарплати ключовим фактором при виборі роботи. Для 27% респондентів важливою є перспектива кар'єрного росту, 16% респондентів цінують можливість самореалізації. Репутація і стабільність компанії відіграють роль для 10% опитаних. Умови роботи та її географічне розташування найменше цікавлять людей – 5% і 3% відповідно [147]. Результати проведеного Інтернет-порталом rabota.ua опитування говорять про те, що основним мотиваційним фактором для українців залишається гідна і своєчасна зарплата. Вона важлива для 82% респондентів.

Однак крім зарплати, серйозним мотивуючим фактором є сприятлива обстановка в колективі і адекватне керівництво (важливо для 58% українців) і можливість розвиватися професійно (46%). Цікавий коло обов'язків спонукає до працевлаштування в певну компанію 29% українців, а наявність офіційного оформлення та соціального пакету – 26%. Вибірка склала +1433 респондента з усієї України [148].

Підсумовуючи наведені дані, слід зазначити, що в силу преференційної фактора матеріального стимулювання за виконану роботу і зведення його в ранг «доленосного», працівники під час здійснення трудової діяльності несвідомо налаштовані на демотивацію, оскільки постійне зростання «вартості життя» мультиплікується в показнику «незадоволеності», що призводить, в свою чергу, до автоматичного зниження продуктивності праці на основному робочому місці і пошуку додаткового заробітку. Підтвердженням цієї тези є результати опитування, проведеного інтернет-порталом work.ua.

Згідно з опитуванням, у кожного четвертого українця є джерело додаткового заробітку. Число людей, у яких є додатковий дохід, стає дедалі більше. Результати опитування демонструють, що додатковий заробіток є у 28% українців, з них лише у 11,5% він регулярний. 66,4% респондентів не мають додаткового доходу, але знаходяться в його активному пошуку, і лише 5,6% – не мають потреби в ньому [149].

Крім головного чинника пошуку додаткових роботи і заробітку – незадоволеності зарплатою за основним місцем роботи – резонним також є придбання нових навичок, реалізація здібностей і знань, які не використовуються на основній роботі, розширення професійних зв'язків, інтересів і кругозору, що багато в чому пояснює високі показники плинності кадрів у всіх сферах діяльності. Даний фактор розглядають як перешкоду підвищенню індивідуальній продуктивності, оскільки у незадоволеного працівника відсутнє «фокусування» і концентрація над вирішенням поставлених завдань на основному місці роботи і одночасно часто не вистачає часу для якісного вирішення поставлених завдань на щойно знайденому «місці підробітку».

Тому в такій ситуації існує небезпека рано чи пізно бути незатребуваним на обох робочих місцях.

При проектуванні сучасних механізмів управління персоналом використовуються провідні розробки науки і практики. Тому при побудові механізму управління продуктивністю персоналу слід урахувувати рівень факторного впливу і рівень проектного моделювання. Сьогодні необхідним при моделюванні механізму управління персоналом за критерієм його продуктивності необхідно системно враховувати якомога більшу кількість факторів, а також механістичних і адаптивно трансформативних способів проектування змін. Як показують наші дослідження, сьогодні є недостатнім використання на практиці організаційно-функціональних, процесних, системно-динамічних і комплексно-інтеграційних підходів, застосовуваних в традиційному менеджменті персоналу. Сьогодні вкрай важливо вміло використовувати інструменти і методи компетентнісного підходу (для побудови карт компетенцій співробітників і мотиваційних профілів), економіко-математичного, імовірнісного та ситуаційно-поведінкового моделювання (для оцінки корпоративної культури і поведінки персоналу на основі теорії ігор), маркетингові прийоми (для підвищення ефективності роботи персоналу та коригування поточної стратегії управління персоналом на основі SWOT-аналізу). Комплексне використання цих методів дозволяє своєчасно коригувати «дії» персоналу.

Експерти в області бізнес-процесів і маркетингу дійшли висновку про існування прямої залежності між лояльністю персоналу і успішним розвитком компанії. На думку ряду фахівців, у лояльних співробітників не тільки зростає відповідальність за результати праці та з'являється ініціатива, але і кожен раз, коли вони присутні в конфліктній ситуації, лояльні до компанії співробітники стають на захист її інтересів. Така поведінка співробітників призводить до народження «ланцюжка лояльності»: прихильність працівників породжує прихильність клієнтів, які в свою чергу стають лояльними до компанії і рекомендують її своїм партнерам, тим самим забезпечуючи маркетингове просування [150].

Копенгагенській школі маркетингу вдалося вивести якусь закономірність даного процесу. Якщо лояльність працівників збільшується на 1, то лояльність клієнтів збільшується на 1,25. Наведемо простий приклад: якщо лояльність персоналу зростає з 75 до 80, то лояльність клієнтів зростає на  $5 \times 1,25 = 6,25$  одиниці, наприклад з 30 до 36,25% [150, 151].

Висновки аналітиків компанії Towers Watson також підтверджують важливість формування команди лояльних фахівців для підприємств. Згідно з проведеними дослідженнями, операційний прибуток компаній із залученими співробітниками зріс за підсумками року на 27,4%; на 14,3% зріс операційний прибуток підприємств, що використовують традиційно-постійні методи мотивації персоналу; і тільки на 9,9% зріс операційний прибуток підприємств, що повністю ігнорують залученість фахівців у спільну справу [152].

Що ж таке лояльність і як вона впливає на продуктивність персоналу і загальні результати діяльності підприємства?

На наш погляд, рівень лояльності – показник задоволеності і якості відносин між працівниками і адміністрацією, характеристика ступеня довіри підлеглих керівникам.

Оксінойд К.Е. визначає лояльність як ступінь прийняття працівником цілей і цінностей організації, яка виявляється в діях і поведінці, що сприяють, що суперечать або нейтральних (що не завдають шкоди) по відношенню до діяльності організації [153].

Згідно з результатами глобального дослідження лояльності співробітників, повністю лояльні або віддані компанії співробітники складають лише 34%, а решта поділяються на тих, хто працює в цій організації в силу відсутності альтернативи (31%), на тих, які готові піти в будь-яку хвилину (27%), і на тих, які можуть при нагоді перейти на іншу роботу (8%) [150].

Лояльність співробітників підприємства має три складових: емоційну, прагматичну та нормативну.

В основі емоційної складової лояльності лежить почуття ідентичності співробітника і підприємства, залучення в його

справи, переживання успіхів і невдач. У той же час емоційна складова лояльності обумовлена соціально-психологічними потребами в приналежності до групи, спілкуванні, безпеки, співучасті і причетності до загальних справ.

Прагматична складова заснована на зіставленні вигод, які дає робота в організації, і очікуваних можливих втрат, пов'язаних з доглядом. Свідомість перевищення втрат над вигодами змушує співробітника бути лояльним з практичної точки зору.

Нормативна компонента пов'язана з наявністю певних зобов'язань, які потрібно виконувати як через усвідомлення особистої відповідальності за взяті зобов'язання (почуття обов'язку), так і в силу формальних зобов'язань, що випливають з трудового контракту.

Лояльність має ступінь вимірювання, а отже індикатори, які на суб'єктивному і об'єктивному рівнях відображають прихильність до організації, готовність працювати з повною віддачею сил, слідувати етиці та корпоративній культурі, дотримуватися правил встановленого трудового розпорядку, якісно виконувати завдання, інше.

Лояльність, як неодмінна складова продуктивності праці персоналу, є тим обов'язковим елементом механізму, який покликаний сформулювати в комплексі з матеріальною складовою мотивації персоналу ефективну стратегію управління підприємством в цілому. Її формування продиктовано необхідністю протистояти негативним тенденціям останніх років, пов'язаних з ростом плінності кадрів, чреватих втратами значного прибутку підприємствами і зниженням рівня їх конкурентоспроможності. Недостатньо лояльні співробітники працюють менш продуктивно і менш якісно, частіше помиляються, займаються інтригами, порушують трудову дисципліну і здійснюють інші проступки, які завдають збитків компанії. Тому введення нехитрих прийомів щодо підвищення лояльності персоналу, таких, як винагорода за гарні результати роботи, організація навчання персоналу, дотримання встановлених правил, дозволить істотно підвищити повагу до

підприємства в середовищі працівників, знизить плинність кадрів, що, в свою чергу, допоможе знизити витрати компанії на пошук і адаптацію нових співробітників.

### **5.5. Імплементация нових технологій удосконалення складових елементів системи управління трудовими ресурсами вітчизняних компаній як запорука стабілізації ринку праці**

#### ***Механізм моделювання комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом***

Оцінка ефективності системи управління персоналом характеризує ступінь здатності керування персоналом, а також безпосереднього впливу на діяльність того чи іншого структурного підрозділу і організації в цілому. Метою такої оцінки є моніторинг поточного рівня соціально-економічної ефективності системи управління персоналом і обґрунтування заходів щодо підвищення її ефективності.

Проблемами побудови методик оцінки систем управління персоналом займалися такі зарубіжні вчені та вітчизняні вчені, як: К. Боумен, Е. Воутелайнен, Дж. Гібсон, А.Е. Котляр, А.М. Яновський, інші, але їх доробки здебільшого носять теоретичний характер і мають виключно наукову цінність. Сьогодні активними у дослідженні і побудові сучасних систем комплексної оцінки персоналу різних організацій є такі вітчизняні вчені, як: О.А. Лук'янихіна, В.О. Лук'янихін, І.О. Кіасов, О.В. Литвин, Е. Онищенко, інші, праці яких і лягли в основу нашого дослідження.

Слід погодитися з думкою В.Ф. Проскури, який під оцінкою ефективності системи управління персоналом розуміє систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами управління персоналом, і співвіднесення їхніх результатів з підсумками попереднього періоду, з показниками конкурентів і цілями підприємства [154].

Е. Онищенко розглядає ефективну систему управління персоналом як механізм 4 підсистем: підсистеми формування кадрового потенціалу, підсистеми управління розвитком кадрового потенціалу, підсистеми управління якістю трудового життя та підсистеми управління використанням кадрового потенціалу [155].

Але її система позбавлена, на наш погляд, однієї з основних складових – підсистеми мотивації персоналу.

О.А. Лук'янихіна у своїй роботі виділяє два підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом: перший включає оцінку діяльності підрозділів управління персоналом в цілому, а другий – оцінку результативності праці керівників і фахівців управління [156]. Але у цих підходах є певні недоліки.

На нашу думку, вони не є комплексними, оскільки побудовані на вибірковому і фрагментарному аналізі окремих складових системи управління персоналом, а для достовірної оцінки її ефективності необхідний комплексний показник.

Як справедливо зазначає Л.Б. Пошелюжна в своєму дослідженні, система управління персоналом, яка склалась сьогодні на вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних сучасних технологій управління персоналом та набуття власного досвіду, включає сьогодні такі підсистеми, як: аналіз та планування персоналу, відбір та наймання персоналу, адаптація персоналу, організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу, мотивація та оцінювання персоналу [157]. А найкращою, на наш погляд, моделлю комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом є підхід О.В. Литвина. Він пропонує оцінювати систему управління персоналом за 9 напрямками: створення політики управління персоналом, організація праці і мотивація, покриття потреб в персоналі, управління складом співробітників, адаптація персоналу, розвиток персоналу, оцінка персоналу, навчання персоналу та розвиток корпоративної культури [158].

***Вибір методики оцінки трудових ресурсів сучасними підприємствами***



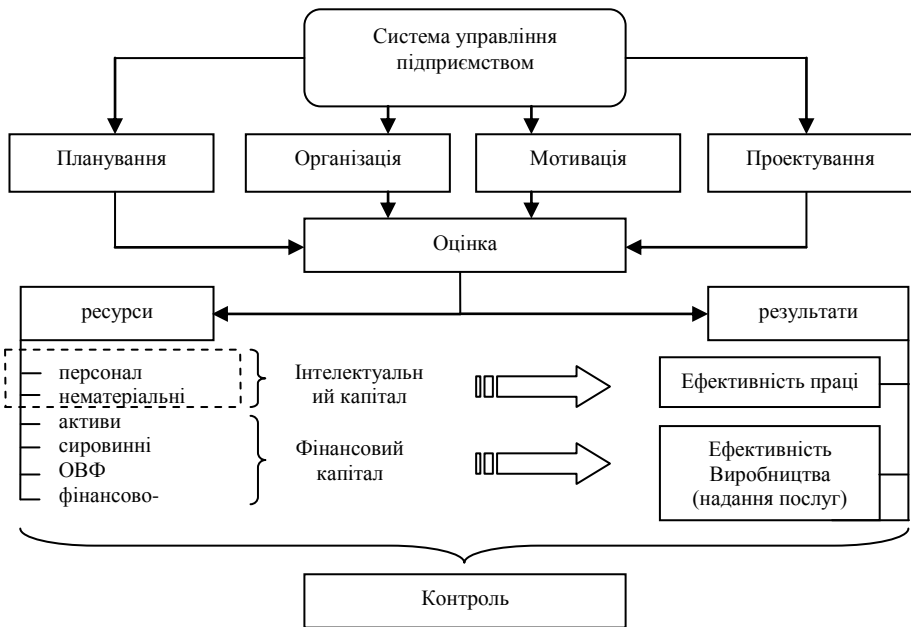
Людський фактор є вирішальним в забезпеченні успішної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Тому застосування адекватних методів оцінки персоналу на всіх етапах (найом, адаптація, щоденна робота, навіть звільнення) дають можливість визначити його дійсну економічну зацікавленість у продуктивній та якісній праці на підприємстві, а також розробити дієві механізми стимулювання цієї праці. Сьогодні на вітчизняних підприємствах досить успішно адаптовані зарубіжні методики оцінки персоналу, але їй досі не опрацьовано стандартного підходу щодо вибору і застосування цих методик в залежності від форм організації бізнесу та їх галузевого спрямування, що актуалізує необхідність проведення наукових досліджень в цьому напрямку.

Проблемами методологічного забезпечення процесу оцінки персоналу займалися такі відомі зарубіжні вчені, як Пол Ілес, Джеральд Рендел, Кріст Раст, Гарі Десслер, Дуглас Брей, в працях яких здебільшого приділено увагу теорії оцінки персоналу. Серед вітчизняних вчених, науковців і практиків СНД, в працях яких висвітлено новітні підходи до оцінки персоналу, а також особливості їх практичного застосування на основі зарубіжного досвіду, слід відмітити О.Г. Гаврилову, А.В. Губенко, В.М. Данюка, А.Я. Кібанова, Ю.Г. Одегова, В.М. Петюха, О.Д. Ситнік та багатьох інших. Серед існуючих наукових, методичних і практичних надбань щодо різноманіття методів оцінки персоналу, невирішеними залишаються проблеми доцільності вибору адекватних методів оцінки персоналу в конкретній ситуації в залежності від певної організаційно-правової форми і галузевої спрямованості вітчизняних суб'єктів господарювання. Досі не систематизовані методичні рекомендації щодо вибору і передумов застосування певної методики оцінки для конкретних бізнес-умов.

Оцінювання персоналу сьогодні слід розглядати як невід'ємну підсистему управління персоналом, яка включає підбір, адаптацію, мотивацію, навчання та розвиток персоналу, роботу з кадровим резервом, а також управління організаційними змінами.

Так, зокрема, Гарі Десслер вважає [159], що оцінка персоналу – це встановлення відповідності ділових та особистих якостей робітника вимогам посади або робочого місця. Натомість О.Г. Гаврилова розглядає оцінку персоналу як елемент управління і як систему атестації персоналу, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації [160]. На нашу думку, оцінка персоналу не є атестацією (адже атестація є її складовим елементом серед інших).

Це значно ширше та змістовніше поняття, місце якого визначено нами в системі управління суб'єктом господарювання на схемі (рис. 5.14).



**Рис. 5.14. Місце оцінки персоналу в системі управління підприємством**

*Джерело: розроблено автором в роботі [161]*

На думку багатьох авторів, оцінка персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційних, ділових, результуючих з відповідними параметрами (вимогами, еталонами). Ми вважаємо, що вона має на меті не лише визначення відповідності працівника певним

вимогам, але й має розкрити його потенціал і можливості, а також дієві стимули для заохочення.

Оцінка персоналу має багато цілей. Найпоширенішою і найдоцільнішою є класифікація цілей оцінки, розроблена Дугласом МакГрегором, про що наголосила в своїй науковій статті О.Д. Ситнік [162]. Отже, основними цілями оцінки персоналу є: адміністративна, інформативна і мотиваційна.

Як справедливо зазначає С.С. Немикіна, оцінка персоналу може бути здійснена за умов дотримання принципів: об'єктивності, гласності, оперативності, демократизму, спільності вимог оцінки для працівників одної професії/посади, загальності, обов'язковості, результативності [163]. На наш погляд, до цього слід додати, що необхідне обов'язкове визначення критеріїв оцінки (вимог відповідності працівника), які кожна організація встановлює сама в залежності від мети оцінювання. Так, О. Борисова виділяє такі критерії оцінки персоналу, як [164]: якість і обсяг виконуваних робіт, дисципліна, лояльність, готовність до комунікаційного співробітництва. На наш погляд, вищезазначені критерії є вельми загальними. Кожна організація має встановлювати *власні критерії оцінки*, спираючись на особливості діяльності, галузеве спрямування, форму власності, структуру і склад персоналу, тощо. Але, разом з тим, варто уникати типових помилок у визначенні критеріїв оцінки, зокрема, перевантаження оцінних показників (внесення до критеріїв неважливих/дрібних показників, що тільки ускладнює розрахунки і не має змістовності) або, навпаки, недостатня кількість критеріїв.

Ми вважаємо, що методи оцінки персоналу мають бути зрозумілими, включати 5-6 кількісних показників, поєднувати письмові й усні завдання. Систематизація існуючих методів оцінки персоналу дає можливість згрупувати їх. Так, зокрема, А.В. Губенко, пропонує класифікацію [165]: оцінка за результатами, метод вирішальної ситуації, метод оцінки за шкалою, метод оцінки нормативів роботи, оцінка методом комітетів, метод незалежних судів, метод 360 градусів, Case-метод. До цього переліку ми вважаємо за доцільне додати «методи центрів» (до яких відносяться Assessment-центр та Development-

центр), оцінку за цілями, управління досягненнями, атестацію. Спираючись на науково-методичні розробки і дослідження О.Г. Гаврилової [166], С. Карамзіна [167], Л.О. Катанової [168], В.Ю. Корнюшина [169], Л.М. Кузьменко [170], В.М. Данюка і В.М. Петюха [171], В.О. Сороки [172], О. Шніткова [173] і В. Ярних [174], нами пропонується логіко-структурна схема вибору доцільного методу оцінки персоналу різними суб'єктами господарської діяльності (рис. 5.15).

На розробленій нами схемі представлені види методів оцінки персоналу (кожен метод був пронумерований), їх сфера застосування. Кожному суб'єкту господарювання (в залежності від його організаційно-правової форми відповідно до Господарського Кодексу України (ГКУ) та галузевої приналежності відповідно до Класифікатора видів економічної діяльності (КВЕД)) визначений діапазон допустимих і прийнятних, на нашу думку, методів оцінювання персоналу.

Розглядаючи досвід оцінки персоналу в деяких зарубіжних країнах, слід відзначити, що, наприклад, на підприємствах Японії вона ґрунтується на специфіці японської філософії з необхідністю визначення здібностей кожного працівника, його вмінь, характеру та здатності до певної роботи.

Наприклад, в США, за дослідженнями фахівців *General Electric*, критика як засіб інформування підлеглих про недоліки в роботі, є дестимулюючим фактором.

Натомість як ефективним стимулятором є двостороння конструктивна дискусія з конкретних питань поліпшення роботи. У компанії *Control Data* важливим елементом є самооцінка, яка дає можливість працівнику самому визначити свої сильні і слабкі сторони, з метою подальшого обговорення і прийняття відповідних коригувань.

Також заслуговує на увагу розповсюджений в Західній Європі тест з питань оцінки персоналу *Business Personality Test (BPT)*, який на даний час містить 100 питань.

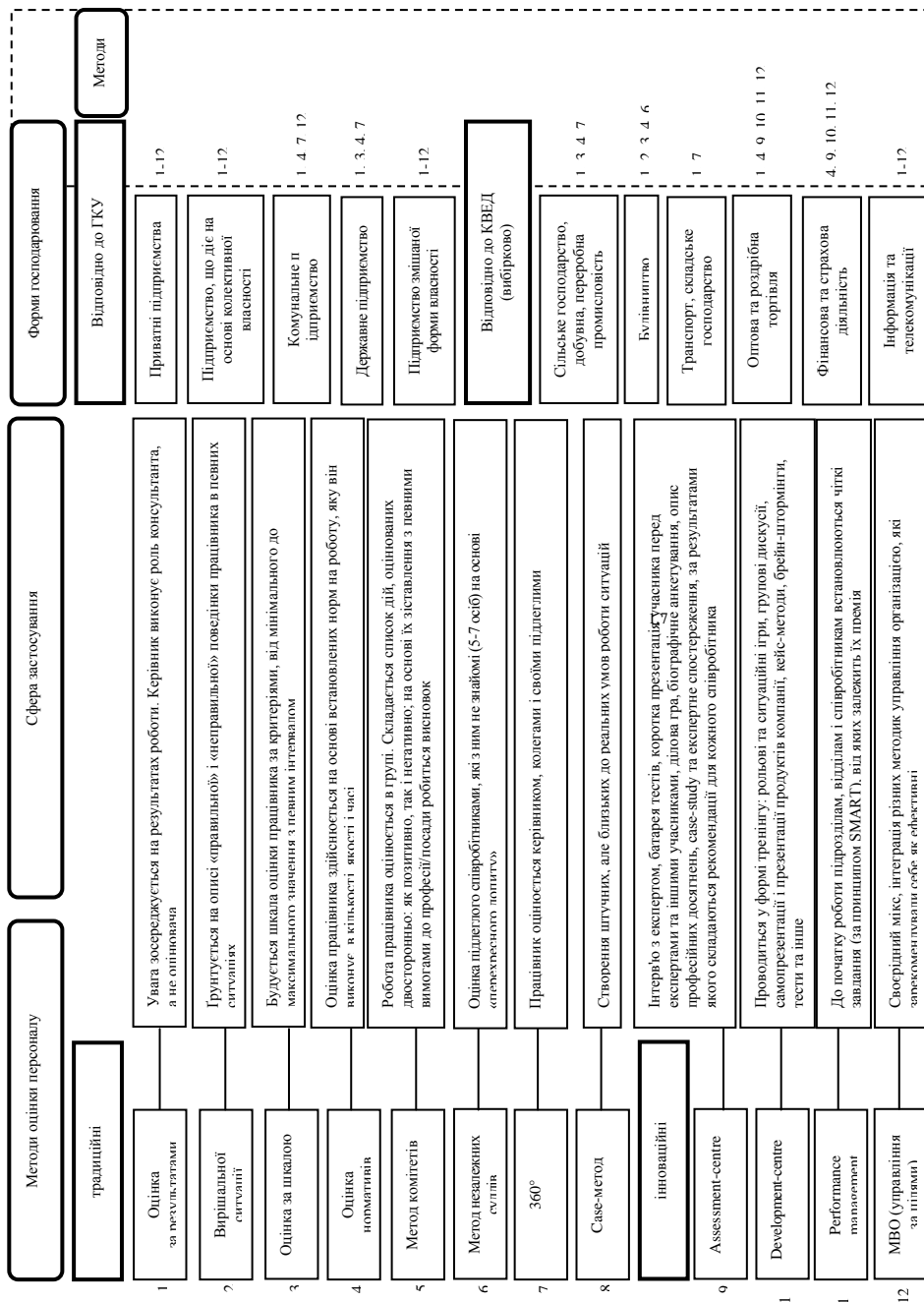


Рис. 5.15. Логіко-структурна схема вибору методу оцінки персоналу

Результати тесту оцінюються за гнучкою (від 0 до 10 балів) шкалою, яка уможливує отримання з кожного поставленого запитання детальної інформації, яка у разі перевищує ефективність традиційних методів оцінки питань в системі «так/ні» чи при виборі заздалегідь вкладеної відповіді. У відомому українському комерційному банку «ПриватБанк» використовується тест оцінки співробітників *Midot (Midot System* – інноваційне рішення для оцінки ризиків деструктивної поведінки та зловживань персоналу). Програма використовується для оцінки співробітників компанії, які вже працюють, та тих, кого приймають на роботу. Програма також використовується для виявлення «зони ризику» – співробітників, які у разі певних обставин можуть завдати шкоди підприємству.

Кожний суб'єкт господарювання, який прагне до розвитку та підвищення своєї конкурентоспроможності, має, перш над усе, звертати увагу на персонал, ретельно оцінюючи його на всіх етапах та в усіх складових системи управління (з моменту підбору і найму до моменту звільнення чи виходу на пенсію). Адже персонал підприємства є основним складовим елементом його інтелектуального капіталу, який визначає конкурентні переваги підприємства на ринку.

Варто зазначити, що вітчизняні організації успішно використовують досвід зарубіжних компаній з питань оцінки персоналу. Але через те, що вітчизняні організації припускаються помилок, пов'язаних з однотипністю використання методів оцінки і, що гірше, недоречністю їх вибору в конкретних умовах, нами розроблено рекомендаційну логіко-структурну схему щодо доцільності вибору того чи іншого методу оцінки персоналу в залежності від форми власності та галузевої приналежності суб'єкта господарювання. В запропонованій схемі відображені всі основні (і традиційні, й інноваційні) підходи і методи до оцінки персоналу в сучасних умовах господарювання підприємств.

Як показав наш аналіз, немає кращого чи гіршого методу оцінки персоналу: кожен метод обирається відповідно до завдань конкретної організації та її вимог до персоналу. Отже, розробка

нових методів оцінки персоналу і вдосконалення існуючих – основне завдання будь-якої організації, зацікавленої у високих результатах діяльності та стійкому розвитку в конкурентному середовищі.

### ***Особливості формування структури системи оцінки трудових ресурсів***

Підвищення якісної складової персоналу розпочинається з його оцінювання. Це непросте завдання для більшості організацій, оскільки необхідно оцінити не тільки всіх членів колективу а й взаємозв'язки між ними, взаємини всередині організації і, звичайно, потенціал організації в цілому. Багато зарубіжних компаній створюють у себе Центри оцінки персоналу, що діють на основі комплексного методу оцінки компетенцій, необхідних для роботи на конкретній посаді, базованою на моделюванні ключових аспектів професійної діяльності.

Актуальність вивчення питань, пов'язаних з оцінкою діяльності персоналу в організаціях, обумовлена інтересом до вирішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом, яке все більше стає визначальним чинником конкурентоспроможності будь-якої організації. Процес оцінювання персоналу досліджують багато вітчизняних і зарубіжних вчених серед яких А. М. Колот, О.В. Крушельницька, М.М. Шаповалов, А.Я. Кібанов, Б.Н. Герасимов, Е.Б. Моргунов, Е.А. Борисова, М.І. Магура, М.Б. Курбатова, В.І. Шкатулла, І.К. Макарова та інші. До трактування оцінки персоналу існує два основні підходи. Під цим поняттям розуміють відповідність кількісних та якісних характеристик працівника посадовим вимогам і результативність його діяльності. У всіх опрацьованих визначеннях оцінки персоналу сутність цього поняття полягає в одному із його цільових призначень, без посилання на суб'єктів оцінки. З огляду на недоліки та зважаючи на специфіку оцінювання персоналу, можна запропонувати трактування поняття «оцінка персоналу» як діяльність суб'єкта оцінки щодо виявлення інформації про кількісні та якісні характеристики

об'єкта оцінки, яка необхідна для розробки та здійснення управлінських рішень з метою досягнення поставлених цілей.

Підвищення практичного значення системи оцінки персоналу обумовлює дослідження та формування основних складових ефективного функціонування та впровадження системи оцінки персоналу організацій та підприємств. Оцінка персоналу, як система, включає в себе такі основні складові: технологія, організація та інформаційні системи [175].

Технологія включає в себе: постановку цілей та задач, методи та технології проведення оцінки різних рівнів правління, принципи та критерії оцінки.

Організація системи оцінки персоналу передбачає визначення об'єктів та суб'єктів оцінки персоналу, форми організації та регламент оцінки, організацію структури управління оцінкою персоналу, розподілення функцій та відповідальності при проведенні оцінки на різних рівнях управління, систематизацію організаційно-розпорядчих форм та документів. Інформаційні системи визначають вимоги до комп'ютерного забезпечення процесу оцінки персоналу, методи автоматизації основних технологій для збору та обробки даних.

Доцільно ввести ще одну складову в структуру системи оцінки персоналу організації – забезпеченість ресурсами для системи оцінки персоналу. Вона включає в себе виділення фінансових ресурсів на оцінку персоналу та забезпечення відповідними місцями для проведення оцінки та кваліфікованими спеціалістами (рис. 5.16).

Отже, першим кроком для визначення спрямованості системи оцінки персоналу є постановка цілей, визначення її принципів та критеріїв. Це необхідно для подальшого вибору методів та самої технології проведення оцінки. На етапі розробки цілей системи оцінки визначається саме ціль оцінки та проводиться її конкретизація, тобто, визначення того, як і для чого будуть використовуватись результати оцінки та яким чином відбудеться узагальнення результатів. Вибір відповідних принципів та критеріїв системи оцінки персоналу надає можливість обґрунтувати перелік вимог та еталонних якостей



особистості спеціаліста, необхідних для успішного здійснення певної діяльності.



**Рис. 5.16. Класифікація структурних елементів системи оцінки персоналу організації**

*Джерело: розроблено автором*

Ефективна система оцінки персоналу ґрунтується на таких принципах: об'єктивності, гласності, оперативності, демократизму, результативності, комплексності, надійності та обґрунтованості [176]. Але, крім перерахованих принципів необхідно ввести принцип системності та принцип загальної спрямованості оцінки персоналу. Принцип системності передбачає, що оцінка

персоналу повинна відбуватись як система і мати свою структуру. Принцип загальної спрямованості означає, що система оцінки повинна бути направлена на досягнення загальної цілі організації. Необхідно також зазначити, що при оцінці ділових, професійних та індивідуальних якостей працівників, принцип комплексності займає одну з головних позицій. Взаємозв'язок між характеристикою особистості людини і його професійною діяльністю досить великий.

Формуючи систему оцінки працівника, необхідно відповідно визначити на основі яких критеріїв буде проводитись оцінка, тобто на основі яких характеристик та показників буде базуватись оцінка ефективності виконання роботи працівника організації. При визначенні критеріїв, що будуть використовуватись для оцінки результатів працівників, необхідно: виокремлювати показники для більш точної характеристики оцінки результатів та формувати оціночні критерії, які обґрунтовані не тільки експертними оцінками керівників, а й об'єктивними показниками діяльності. Критерії повинні відповідати таким вимогам: валідність, надійність, стандартизованість та достовірність [179].

В управлінській практиці найбільше розповсюдження отримали ті критерії, які оцінюються кількісними показниками, якістю роботи та якостями працівника (табл. 5.3).

**Таблиця 5.3**

**Характеристика критеріїв оцінки персоналу організації**

№	Показники	Критерії
1	Кількісні показники	Продуктивність праці Рівень виконання норм
2	Якість роботи	Кількість помилок Рівень браку продукції Вартість неякісно виконаної роботи
3	Якості людини	Особистісні якості Індивідуальні якості

*Джерело: складено автором*

Кількісні показники є найбільш розповсюдженими критеріями оцінки роботи персоналу. При цьому способом оцінки головним результатом роботи працівника є виробничі показники, які були досягнуті, та своєчасність виконання планів.

За допомогою оцінки результатів праці визначається на скільки ефективно працівник виконує свою роботу відповідно визначеним кінцевим цілям організації.

Оцінка якостей людини дозволяють оцінити особистісні та індивідуальні якості людини, які виявляються в процесі самої праці та впливають на ефективність роботи. Оцінка особистісних якостей є досить делікатним питанням та потребує відповідно коректних заходів. Якості особистості обумовлені діапазоном її практичних відносин та взаємодією в різні сфери життєдіяльності соціуму [178]. Оцінка індивідуальних якостей для всіх категорій працівників можливо дослідити відповідно наступних факторів: обізнаність в роботі, необхідність контролю за його діяльністю з боку керівництва, стиль роботи, ініціативність, схильність до співпраці, лояльність та надійність.

Ще однією вагомою складовою ефективної системи оцінки персоналу є розробка її адекватної інформаційної системи. Вона повинна складатись перш за все з підбору відповідного програмного забезпечення, а також взаємоузгодження результатів оцінки з базою даних особистих справ співробітників.

Отже, складові системи оцінки персоналу організації є її ключовим елементом та відповідно формують ефективність всієї системи оцінювання. Тому дослідження та розкриття цих складових дає змогу визначити її структуру та послідовність ефективного впровадження, що і визначає всю специфіку формування системи оцінки персоналу організацій. Аналіз основних складових системи оцінки персоналу дає можливість більш детально проаналізувати існуючу методологію системи оцінки персоналу, на чому ми і плануємо зосередити наше подальше дослідження.

### ***Удосконалення системи організації праці***

Сучасні умови господарювання вказують на те, що саме процес організації праці є найважливішою початковою ланкою в забезпеченні діяльності кожного підприємства (організації). Це пояснюється тим, що в умовах конкуренції все більшого значення набуває конкуренція за результатами праці, усе

помітніше відображаються на підсумках діяльності не тільки втрати, понесені внаслідок недоглядів, а й доходи реалізації резервів підприємства й росту продуктивності праці. Високоєфективна організація праці й науково обґрунтовані норми витрат праці є невід'ємною умовою ефективної діяльності вітчизняних підприємств. Отже, проблеми організації праці є досить актуальними сьогодні і їх необхідно глибоко вивчати й досліджувати як у науці, так і на практиці.

На сучасному етапі розвитку економічної думки та економіки праці як науки теоретичні та методичні аспекти проблем, що стосуються сфери організації праці розглядались у роботах таких видатних вчених, як: В.М. Данюк, В.В. Колесник, Т.А. Костишина, Б. Кузин, І.Л. Петрова, Л.І. Скібіцька та багатьох інших. У наукових та науково-методичних роботах вказаних авторів детально розглянуто складові процесу організації праці, визначено фактори, які впливають на ефективну організацію праці, класифіковано норми і нормативи праці. Однак окремі аспекти дослідження змін у сфері ефективного управління системою організації праці та впливу цих змін на розвиток виробничого процесу потребують детальнішого та глибшого дослідження.

Проаналізувавши сучасний рівень розвитку продуктивних сил, що характеризується використанням складної й різної техніки й технології виробництва, ми дійшли висновку, що такі дії потребують спільної праці великої кількості людей з певною професійно-кваліфікаційною підготовкою. Це можна забезпечити тільки за допомогою високоєфективної організації праці, що полягає в упорядкованій системі взаємодії працівників із засобами виробництва. У всіх сферах людської діяльності й за всіх часів краще організована праця забезпечує досягнення більш високих результатів.

Останнім часом управлінська праця виділилася в особливу категорію суспільної праці з наступною диференціацією за видами і підвидами робіт. Вона ґрунтується на розумінні управління як виду професійної діяльності, властивій будь-якій суспільній праці. Тому, якщо в будь-якому процесі (фізичному,

розумовому) бере участь група осіб, то обов'язково виникає необхідність координації їхніх трудових чи розумових зусиль [180]. Предметом праці в процесі управління є люди та опрацьовувана ними інформація. Однак інформація – це лише основа для управлінських впливів на працівників. Продуктом праці в управлінні є інформація у формі документів, рішень, розпоряджень, наказів, а знаряддям – організаційна і обчислювальна техніка. Результатом управлінської праці є скоординована діяльність персоналу, а опосередковано – фінансово-економічні показники діяльності підприємства (організації) [180]. Тож правильна організація управлінської праці сприяє раціональному використанню робочого часу працівників, що підвищує загальну продуктивність праці, сприяє відродженню конкуренції, робить вирішальний вплив на ефективність виробництва.

Для виявлення сутності організації праці важливим є чітке визначення її місця в системі організації виробництва. В економічній літературі термін «організація праці» вживається в найрізноманітніших сполученнях: «організація виробництва, праці й управління», «організація й управління працею», «організація, нормування й оплата праці» тощо. Це результат різностороннього трактування даного поняття. В одному випадку організація виробництва й організація праці розглядаються як взаємозалежні, але відносно самостійні напрямки, в іншому – організація праці розуміється як складова частина організації виробництва, пов'язана з організацією управління підприємством.

Таким чином, з метою удосконалення організації праці управлінського персоналу підприємств ми пропонуємо використовувати «Корпоративний портал» – програмний продукт для створення внутрішньокорпоративного інформаційного ресурсу, що вирішує комунікаційні, організаційні та HR-завдання компанії. «Корпоративний портал» є сучасним і зручним економічним інструментом вирішення проблеми командної та управлінської роботи персоналу. Він забезпечує оперативний доступ до важливої інформації на всіх етапах – від підготовки до

прийняття рішення і подальшого його реалізації. Він відкриває абсолютно нові можливості для організації бізнес-процесів в компанії [181].

Саме тому ми розробили проект впровадження «Корпоративного порталу» як оптимальної системи організації праці управлінського персоналу компанії. Цей проект передбачає здійснення наступних заходів: навчання роботі в порталі, тестове-навчання роботі в порталі, аналіз поставлених завдань, затвердження керівництвом тестових замовлень на виробництво, розробка нової документації для відділів, затвердження нової системи організації праці. Цінність даного проекту полягає в тому, що він може використовуватися для будь-якого підприємства з метою удосконалення системи організації праці управлінського персоналу.

Для удосконалення системи організації праці управлінського персоналу будь-якого підприємства (організації) слід детально аналізувати не лише програмний продукт, але й оцінити доцільність його впровадження і тільки тоді приймати відповідне рішення. Запровадження ефективної системи організації праці забезпечує постійне удосконалення командної роботи, комунікаційних зв'язків та корпоративної культури підприємства в цілому.

### ***Забезпечення професійного розвитку трудових ресурсів як напрям забезпечення безпеки ринку праці***

Для успішного функціонування будь-якого суб'єкта господарювання потрібен конкурентоспроможний персонал. Тому перед кожним таким суб'єктом постає завдання щодо його забезпечення висококваліфікованими працівниками. В умовах глобалізації та прискореної інтеграції до світогосподарських відносин відбулися кардинальні зміни у вимогах роботодавців та ринку праці взагалі до базових професійних компетенцій, набутих під час навчання в освітніх закладах. Тому недостатньо знайти і найняти кваліфікований персонал, слід постійно удосконалювати його професійний рівень, що уможлиблюється за рахунок його розвитку. Розвиток персоналу сприяє

ефективному вирішенню основних завдань як в інтересах організації (підвищення її прибутковості), так і в інтересах власне працівника (зростання рівня його добробуту і якості його трудового життя) – співробітник стає конкурентоспроможним як на рівні організації, так і на рівні ринку праці. Оскільки конкурентоспроможний працівник є гарантом власної соціальної безпеки, підсиленої соціальною відповідальністю роботодавця по відношенню до нього, це, в свою чергу, сприяє ефективному, регульованому функціонуванню ринку праці, забезпеченню його безпеки на національному рівні і зміцненню на міжнародному рівні. Вивченню комплексу питань, пов'язаних з розвитком персоналу в контексті забезпечення безпеки ринку праці, присвячені роботи зарубіжних вчених, зокрема Н. Аймаутової, М. Армстронга, Х. Грехема, А. Кібанова, А. Маслоу, М. Мескона, Ю. Одегова, а також вітчизняних вчених Д. Богині, С. Василюка, О. Грішної, І. Гаврилюк, О. Дьомкіної, Т. Збрицької, А. Зленка, Е. Лібанової, Т. Петрової, Ю. Плуґіної, С. Попель, О. Сливки, О.В. Потьомкіної, В. Савченка, А. Баланди та інших.

У працях вказаних науковців розкриваються питання умов формування та оцінки рівня розвитку персоналу, способи, форми і види розвитку персоналу, проблеми розвитку персоналу відповідно до вимог сучасного ринку праці та їх зв'язок із забезпеченням його конкурентоспроможності. Проте слід відзначити, що невіршеними на теоретичному рівні є проблеми встановлення залежності рівня економічної безпеки працівників, роботодавців та безпеки національного ринку праці в цілому від рівня набутих компетенцій працівників та їх сприйнятливості до розвитку, що потребує подальшого опрацювання.

Під розвитком персоналу пропонуємо розуміти системний процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання певних функцій, професійно-кваліфікаційного просування, а також для формування кадрового резерву і вдосконалення соціальної структури персоналу.

Слід зазначити, що розвиток персоналу є каталізатором безперервного організаційного та особистісного росту працівників шляхом удосконалення їх компетенцій, розширення

обсягу знань, підвищення компетентності, здатності до навчання, інтересу до змісту праці. Основна мета такого розвитку – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації в цілому за рахунок «підкріпленої і вмотивованої» лояльності працівників. Розвиток працівника як процес зумовлений дією факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, результатом організаційних змін, впровадження методик, процесів і ресурсів, необхідних як для ефективного виконання поточних і перспективних завдань роботодавця, так і для задоволення працівників у самореалізації, професійній підготовці і кар'єрному зростанні [182].

Ефективне використання розвитку персоналу сприяє у розв'язанні таких актуальних завдань, як: професійне навчання працівників відповідно до специфіки діяльності підприємства; ліквідація розриву між вимогами обійманої працівником посади і його особистісними професійними якостями; навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових операцій; навчання для роботи з новітніми технологіями в інноваційних сферах діяльності [183].

Існує значна кількість методів і форм розвитку професійних знань, умінь і навиків. Так, І.В. Гаврилук у своєму науковому дослідженні зазначає, що у світовій практиці розвитку персоналу застосовують такі методи навчання: навчання на робочому місці і поза робочим місцем [184]. Натомість А.М. Зленко і Д.А. Мірошніченко виділяють такі форми теоретичної підготовки персоналу, як: лекції, семінарські заняття з використанням ілюстративних матеріалів; перегляд спеціальних навчальних кінофільмів; аналіз реальних ситуацій; кейс-методи; самостійна підготовка [185]. Т.В. Кайнова серед розповсюджених форм підготовки персоналу виділяє: лекції, семінари, дискусії, обговорення конкретних ситуацій, навчальні матеріали, бізнес-тренінг, симуляції тощо. На її думку, зазначені форми сприятимуть удосконаленню знань працівників, їх вмінь і навичок, що сприятиме пошуку нестандартних рішень, створенню об'єктів інтелектуальної власності. А.М. Зленко і Д.А. Мірошніченко вказують, що формами професійного



навчання є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників [185]. На думку О.Ю. Ситника, формами розвитку персоналу є професійна підготовка, навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіта, вдосконалення особистих якостей, винахідництво і раціоналізаторство.

Система розвитку персоналу, на нашу думку, має враховувати як інтереси роботодавця у швидкому заповненні вакантних місць, економії витрат на підбір, відбір, адаптацію найнятих працівників, так й інтереси самих працівників. Тому система розвитку персоналу має бути гнучкою, адаптивною і регульованою.

При вирішенні проблеми дієвого управління розвитком персоналу слід враховувати вплив відповідних факторів. Погоджуючись з думкою Т.М. Петрової, слід пам'ятати, що всі фактори взаємопов'язані і взаємозалежні, представляють певну систему, де зміна свідчень одного фактора викликає зміну інших; значимість впливу факторів залежить від конкретних умов діяльності; спрямованість факторів та управління розвитком людських ресурсів різна за напрямком, характером і змістом; оцінка впливу кожного окремо взятого фактора ускладнена через їх системну залежність [186].

О.В. Дьомкіна в своїй науковій роботі виділяє фактори, які впливають на потреби розвитку персоналу: динаміка зовнішнього середовища організації; розвиток техніки і технологій; зміна стратегій розвитку організації; створення нових організаційних структур; освоєння нових видів діяльності [187]. Л.В. Швець зазначає, що при визначенні потреби у розвитку персоналу доцільно брати до уваги вплив зовнішнього середовища, стан конкурентної боротьби на ринку, розвиток техніки і технологій, що обумовлюють виникнення нової продукції, послуг та нових видів діяльності, зміну організаційної структури. О.А. Сливка вважає, що фактори, які впливають на розвиток персоналу, за спрямованістю впливу можна розділити на фактори прямої дії (внутрішньо організаційні, внутрішні та зовнішні чинники) і фактори непрямой дії (економічна політика держави і регіонів, податкове законодавство, фінансово-економічний стан суб'єктів

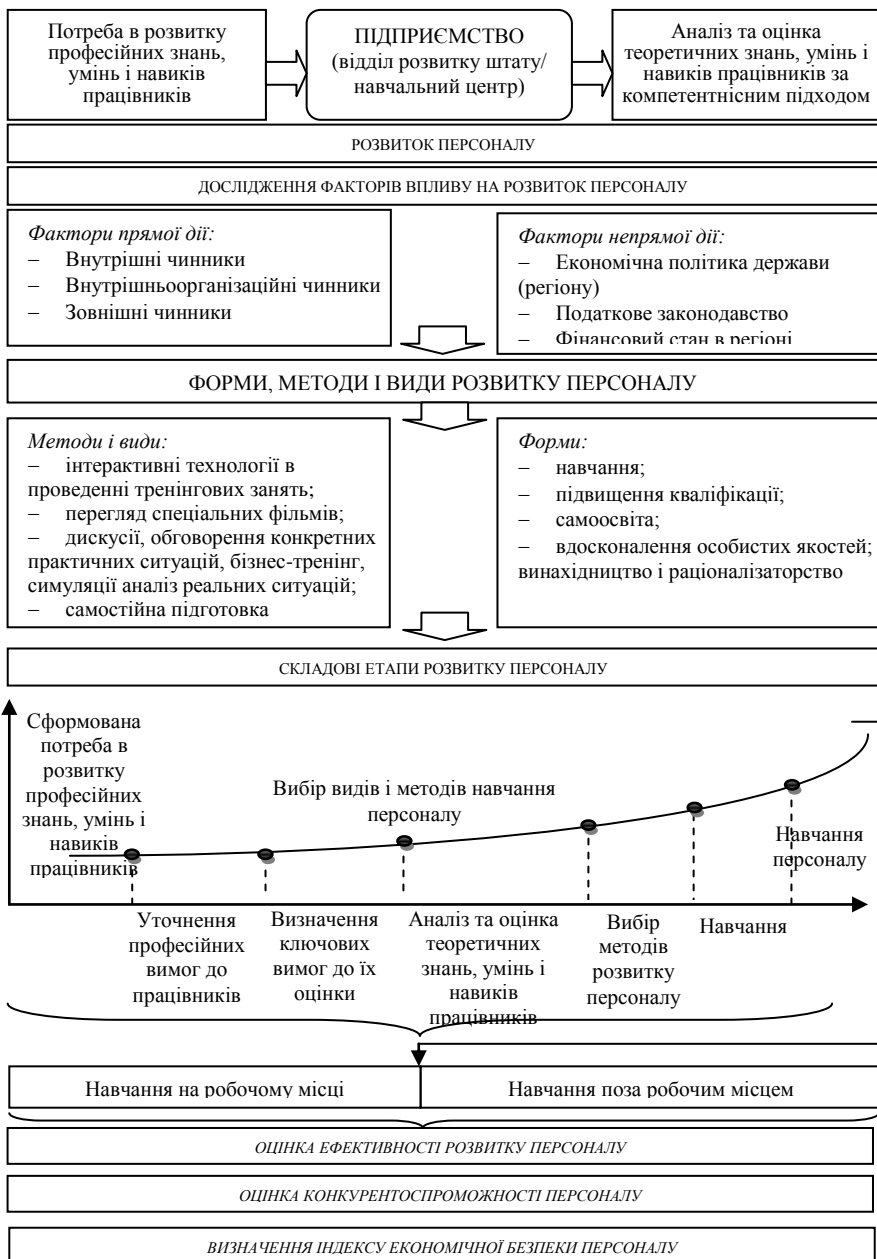
господарювання-конкурентів, стан розвитку освітніх установ) [188]. Отже, до факторів прямої дії належать об'єкти і процеси, які безпосередньо впливають на розвиток персоналу. Це всі внутрішні чинники, частина внутрішньоорганізаційних (зміст праці, технологія, умови праці, організаційна структура, організаційна культура) і деякі зовнішні, зміст яких пов'язаний з проблематикою управління персоналом (стан регіонального ринку праці, практика управління персоналом). Під факторами непрямой дії розуміються ті, які не справляють безпосереднього впливу на розвиток персоналу, але є обмежувачами або каталізаторами, які стимулюють або стримують інтерес працівника до розвитку. Аналіз наукових досліджень українських вчених факторів, які впливають на розвиток персоналу, показав, що всі науковці здебільшого їх поділяють на зовнішні і внутрішні, враховуючих вигоди роботодавців і найманих працівників.

Здійснені нами дослідження уможливають опрацювання власного бачення механізму розвитку персоналу для забезпечення його конкурентоспроможності, що, в свою чергу, має послідовно забезпечити безпечне функціонування ринку праці в цілому (рис. 5.17).

На наш погляд, проектний підхід є найбільш ефективним у процесі управління розвитком персоналу, адже на його основі уможливується дієвий вплив на всі процеси, які відбуваються як на конкретному підприємстві, так і на рівні ринку праці (робочої сили і робочих місць).

Тому розробка проекту – це створення моделі для досягнення поставлених цілей проекту на основі певних розрахунків, вибору варіантів і, таким чином, обґрунтування управлінських рішень з можливістю їх практичної реалізації. Безумовно, така модель розвитку персоналу має ґрунтуватися на урахуванні чотирьох основних факторів: масштабу проекту, термінів його реалізації, а також наявної якості і обмеженості ресурсів [189].

Оскільки розвиток персоналу є багатофункціональною системою, то відповідно види проектів розвитку персоналу можуть бути різнобічними [190]:



**Рис. 5.17. Механізм розвитку персоналу в контексті забезпечення його економічної безпеки на ринку праці**

Джерело: розроблено авторами за дослідженнями [1-11]

- навчально-методичний вид проекту направлений на підготовку резерву керівників і зміну технології професійного навчання. Його реалізують проводячи моніторинг знань. Розповсюдженим є технологічний вид проекту, націлений на планування професійно-кваліфікаційного просування, здійснення атестації;

- кадровий вид проекту направлений на підвищення рівня кваліфікації працівників служби управління персоналом. Його реалізують через підготовку та підвищення кваліфікації працівників служби управління персоналом;

- науково-дослідний вид проекту покликаний забезпечувати розвиток науково-дослідних робіт, поєднання професійного навчання персоналу з їх направленістю. Його реалізують шляхом укладення договорів з науково-дослідними інститутами, вузами, науковими підрозділами організації;

- мотиваційний вид проекту використовують для підвищення мотивації персоналу шляхом розробки проектних заходів матеріальне та нематеріальне стимулювання;

- соціальний вид проекту використовують для зміни соціальної структури персоналу. Його реалізують через планування соціального розвитку персоналу.

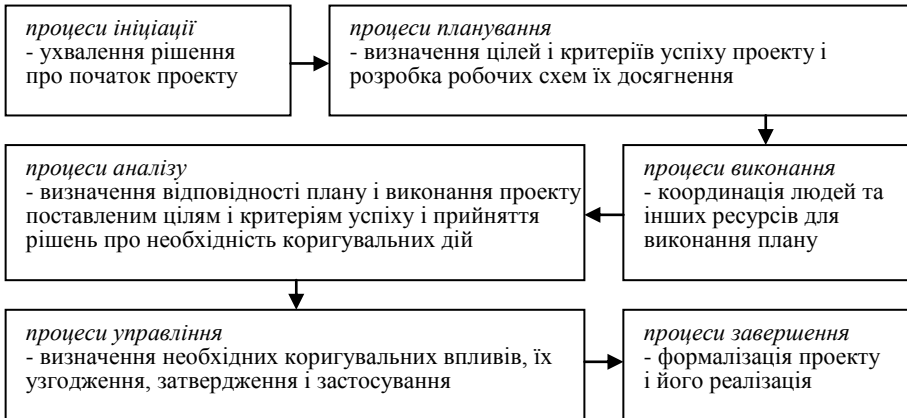
Пристаюючи до розробки проекту розвитку персоналу, слід виходити з того, що він складається з певних процесів, представлених на рис. 5.18. До того ж, слід ураховувати, що розробка проекту охоплює перші два процеси, решта ж належить до загальної сфери управління проектами. До основних процесів управління розвитком персоналу, належать:

– загальне управління змінами (визначення, узгодження, затвердження, здійснення коригувальних впливів і координація змін по всьому проекту);

– управління ресурсами (склад і призначення ресурсів на роботи проекту);

– управління цілями (коригування цілей за результатами процесів);

– управління якістю (розробка заходів щодо усунення можливих причин незадовільного виконання робіт проекту).



**Рис. 5.18. Послідовність розробки проекту розвитку персоналу**

*Джерело: складено авторами за науковим дослідженням [10]*

Отже, проект розвитку персоналу – це комплексний процес зміни стану персоналу як у кількісному, так і якісному аспектах, який характеризується реалізацією місії і переведенням персоналу в новий стан. Саме тому проект управління розвитком персоналу є основою для побудови стратегії забезпечення його високої конкурентоспроможності і запорукою безпеки національного ринку праці на мезорівні і на державному рівні.

Прослідкуємо детермінованість понять «розвиток персоналу» та «безпека».

Необхідною передумовою забезпечення належної якості та рівня життя людини є безпека, оскільки саме безпека детермінує рівень реалізації потреб особи й узгодженості зі ступенем задоволення суспільних інтересів. Забезпечення безпеки пов'язане з наявністю внутрішніх і зовнішніх загроз, що мають різну природу та ступінь прояву. Тому стратегія безпеки розробляється на основі виділення базових національних інтересів та цінностей, які, в свою чергу, засновані на інтересах і цінностях економічно активного населення. Система національних інтересів має, з одного боку, загальний характер, притаманний усім країнам, з іншого – унікальний характер, властивий лише окремій державі. Серед найбільш впливових соціальних детермінант національної безпеки, які продукують загрози, виділяють: демографічну кризу, зростання майнового

розшарування громадян, зростання рівня бідності, негативні тенденції розвитку ринку праці, «тіньову» економічну діяльність та корупцію.

Як зазначає А.Л. Баланда, соціальні детермінанти національної безпеки знаходять вираз у соціальному стані індивіда, який характеризується його доходами і соціальною диференціацією. Впливаючи на них, держава встановлює мінімальні соціальні стандарти, формує гарантовані соціальні права, закріплені конституцією та документами міжнародних організацій. Основним напрямом визначення стандартів рівня життя є аналіз рівня й структури споживання, а також рівнів задоволення потреб у різних соціальних і демографічних групах економічно активного населення. З цього випливає необхідність забезпечення «безпеки на ринку праці» [23].

Безпека ринку праці виникає виходячи з середовища, в якому є широкі можливості для адекватної діяльності, що приносить заробіток економічно активному населенню, або коли «пропозиція» робочої сили врівноважена чи майже врівноважена «попитом». Отже, йдеться не стільки про структуру можливостей ринку праці, скільки про загальний рівень його збалансованості. Таким чином, безпека ринку праці виникає від очікування, що можливості урівноваження пропозиції робочої сили попитом будуть поліпшуватися, або хоча б залишатимуться на досягнутому (відносно стабільному) рівні.

Виходячи з поданого нами бачення щодо необхідності забезпечення безпеки на ринку праці як обов'язкової передумови ефективної зайнятості економічно активного населення, збалансованого функціонування ринку праці, урівноваження пропозиції робочої сили попитом на неї, стабільності розвитку роботодавців і задоволеності найманих працівників, розвиток персоналу як процес, саморозвиток кожної окремої людини має стати міцним підґрунтям забезпечення соціальних гарантій працівників і здійснення соціально відповідальної діяльності бізнесу. Розвиток персоналу є основою його конкурентоспроможності, ефективного управління персоналом і компанією в цілому. Проектування розвитку персоналу забезпечує

швидкі зміни в управлінні персоналом відповідно до стратегії розвитку організації. При розробці проектів розвитку персоналу слід урахувати специфіку компанії, мету і зміст навчання співробітників. Завданням компанії при цьому є визначення кількісних і якісних потреб у розвитку персоналу.

Система розвитку персоналу має враховувати як інтереси роботодавця у швидкому заповненні вакантних місць, економії витрат на підбір, відбір, адаптацію найнятих працівників, так й інтереси самих працівників. Вона має бути гнучкою, адаптивною і регульованою.

Механізм розвитку персоналу має бути заснований на забезпеченні його конкурентоспроможності, що, в свою чергу, має послідовно забезпечити безпечне функціонування ринку праці в цілому. При цьому під «безпекою ринку праці» слід розуміти такий його стан, де є широкі можливості для адекватної діяльності, що приносить заробіток економічно активному населенню за умов, коли «пропозиція» робочої сили врівноважена чи майже врівноважена «попитом». Безпека ринку праці виникає від очікування, що можливості урівноваження пропозиції робочої сили попитом будуть поліпшуватися, або хоча б залишатимуться на досягнутому (відносно стабільному) рівні.

Встановлена детермінованість понять «розвиток персоналу» та «безпека на ринку праці» показує, що розвиток персоналу як процес, саморозвиток кожної окремої людини має стати міцним підґрунтям забезпечення соціальних гарантій працівників і здійснення соціально відповідальної діяльності бізнесу.

## **РОЗДІЛ 6.**

### **МЕХАНІЗМ БЕЗПЕКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ**

#### **6.1. Діагностика безпеки зайнятості молоді за галузевою та гендерною ознаками в Україні та країнах ЄС**

Для діяльності на міжнародному або регіональному рівні ЮНЕСКО використовує універсальне визначення, розроблене ООН, згідно з яким до молоді відносяться люди у віці від 15 до 24 років, а в Україні молоддю вважаються особи у віці 15-34 років [195]. Тому, з метою узгодженості понять здійснимо компаративний аналіз основних показників ринку праці для молоді України у віці 15-34 років та для молоді ЄС у віці 15-24 роки.

Як було визначено в попередніх розділах, одним з найбільш важливих факторів, які впливають на відтворення робочої сили молоді в Україні та країнах ЄС, є демографічна ситуація та рівень економічної активності населення. Економічно активне населення, або робоча сила у відповідності з методикою МОП, – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, до яких за цією методикою відносять чітко визначені групи людей. Згідно з даними Державної служби статистики України, рівень економічної активності населення, загалом, коливається. Починаючи з 2010 роки, ми спостерігали позитивну динаміку та стабільний приріст, проте в 2015 році порівняно з 2014 роком цей показник ніяк не змінився. В 2015 році щодо 2010 рівень економічної активності населення знизився на 1,3%. Аналіз свідчить, що спостерігається від’ємна динаміка рівня економічної активності населення молоді серед жінок, так в 2015 році щодо 2010 року в віковій групі 15-24 роки він скоротився на 3,4% та в групі 30-34 – на 6,3%. Проте відсоток



економічно активних жінок у віці 25-29 років в 2015 склав рекордне значення в розмірі 70,7% , у порівнянні за 2010 роком зріс на 0,7% (табл. 6.1) [196, 197].

**Таблиця 6.1**

**Рівень економічної активності населення в Україні за 2010-2015 рр. за віком та статтю, %**

Показники	Роки					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе економічно активне населення 15-70 років	63,7	64,3	64,6	65,0	62,4	62,4
у т.ч. молодь у віці						
15-24, з них:						
жінки	40,5	41,7	40,7	39,3	38,4	36,3
чоловіки	35,2	36,6	35,0	34,0	32,5	31,8
25-29, з них:						
жінки	45,6	46,5	46,3	44,4	44,0	40,6
чоловіки	79,9	79,7	81,5	80,8	80,5	80,8
30-34, з них:						
жінки	70,0	69,0	71,0	70,2	69,4	70,7
чоловіки	88,6	90,1	91,7	91,0	91,3	90,5
35-39, з них:						
жінки	83,4	83,6	83,4	83,3	82,6	82,3
чоловіки	79,6	77,8	77,3	76,9	73,3	73,3
40-44, з них:						
жінки	87,8	89,4	89,7	89,8	91,7	91,2
чоловіки						

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Середній показник рівня економічного активного населення в країнах ЄС значно перевищує показник в Україні. В 2015 році середній рівень в ЄС склав 72,6, в Україні – 62,4, тобто більше на 10,2%. Незважаючи на загальну тенденцію до зростання економічно активного населення, цікава ситуація спостерігається в віковій групі 15-24 роки, де ми бачимо від’ємну динаміку, в цілому, та по кожній категорії. В 2015 році показник рівня економічної активності населення у віковій групі 15-24 роки склав 41,5%, а в 2010 – 42,8%, тобто зменшився на 1,3%. Проте в категорії жінок від 25 до 34 років, яка не відноситься до молоді в країнах ЄС, ми бачимо стійкий приріст економічної активності (табл. 6.2) [197].

Наприклад, у ряді країн ЄС, таких як Бельгія, Литва, Португалія досить чітко простежується відставання переходу від освіти до працевлаштування. Рівень економічної активності у віковій групі 25-39 років значно перевищує 15-24 річних осіб, оскільки багато хто з них продовжують навчання і стають економічно активними у віці 25 років і старше. У багатьох країнах, включаючи Данію і Нідерланди, рівень економічної активності перевищує середньоєвропейський рівень у всіх трьох

вікових групах. У цих країнах більшість молодих людей поєднують навчання та роботу і працюють як стажери та учні за подвійною системою, або студенти, що працюють під час навчання у вищих навчальних закладах.

**Таблиця 6.2**

**Рівень економічної активності населення ЄС за 2010-2015 рр. за віком та статтю, %**

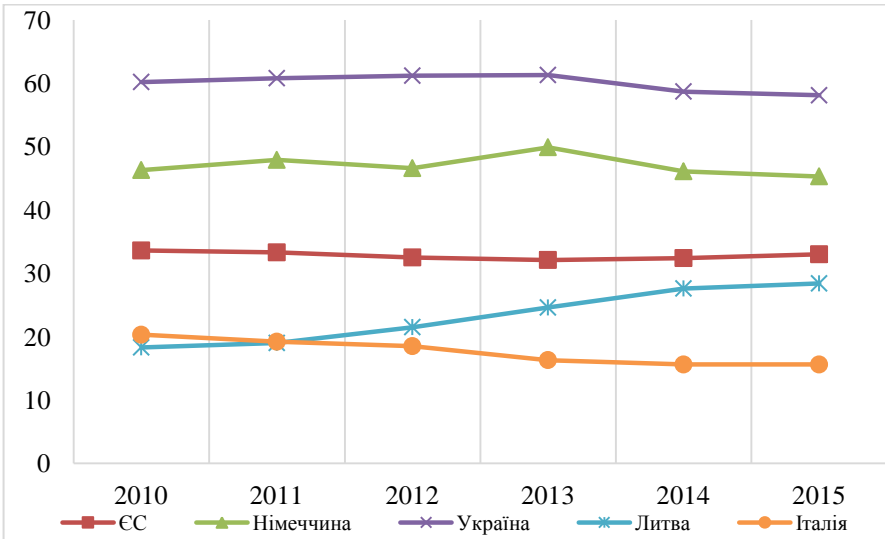
Показники	Роки					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе економічно активне населення у віці 15-64 років	70,9	71,1	71,6	71,9	72,3	72,6
у т. ч. молодь у віці						
15-24, з них:	42,8	42,4	42,3	42,0	41,7	41,5
жінки	39,6	39,4	39,3	39,1	38,8	38,8
чоловіки	45,9	45,4	45,1	44,7	44,4	44,0
25-34, з них:	84,4	84,3	84,5	84,4	84,4	85,1
жінки	77,3	77,5	77,8	77,9	78,1	78,4
чоловіки	91,4	91,0	91,1	90,8	90,7	88,9

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Рівень економічної активності жінок в Україні на сучасний момент не має масштабних гендерних викривлень та залишається високими й наближаються до аналогів країн з найвищими рівнями гендерного розвитку.

Для моніторингу загального рівня зайнятості та безробіття молоді було обрано Україну, ЄС (28), Німеччину, як одну з найрозвиненіших країн світу, Литву, як прототип України, який був у складі ЄСРП й став на європейський шлях в далекому 2004 році та Італію, яка є членом ЄС, проте знаходиться в кризовому стані і б'є рекорди безробіття, в тому числі й молодіжного. Тобто розглянемо три країни, які є надзвичайно різними між собою.

За 2010-2015 рр. рівень зайнятості молоді України перевищує середньоєвропейське значення даного показника та рівень молодіжної зайнятості в Німеччині, Італії та Литви. Проте, зрозуміло, що середній показник збільшують вікові групи від 25 до 34, оскільки в європейській ми їх не враховуємо. В 2015 р. в Україні рівень зайнятості молоді склав 58,1%, в той самий час як в країнах ЄС, в середньому, він дорівнював 33,0%, 45,3% в Німеччині, 28,4% в Литві та 15,6% в Італії (рис. 6.1).



**Рис. 6.1. Рівень зайнятості молоді в Україні, країнах ЄС (28), Німеччині, Литві та Італії %**

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Середньоєвропейський показник тягнуть до низу такі країни як Греція, Іспанія, Португалія та Італія, де фактично кожна друга молода людина є безробітною. Як ми бачимо, в Італії спостерігається стійкий спад молодіжної зайнятості, в 2010 році рівень зайнятості італійської молоді складав 20,3%, а в 2015 р. – 15,6%. З одного боку, здається, що в Італії все чудово та багато українців мріє поїхати кудись в Неаполь, Мілан чи Турин, проте там дуже серйозні проблеми з зайнятістю. Майже 50% італійців хоче залишити країну та працювати за кордоном, а 46% студентів, закінчивши місцеві ВНЗ, працюють не за спеціальністю.

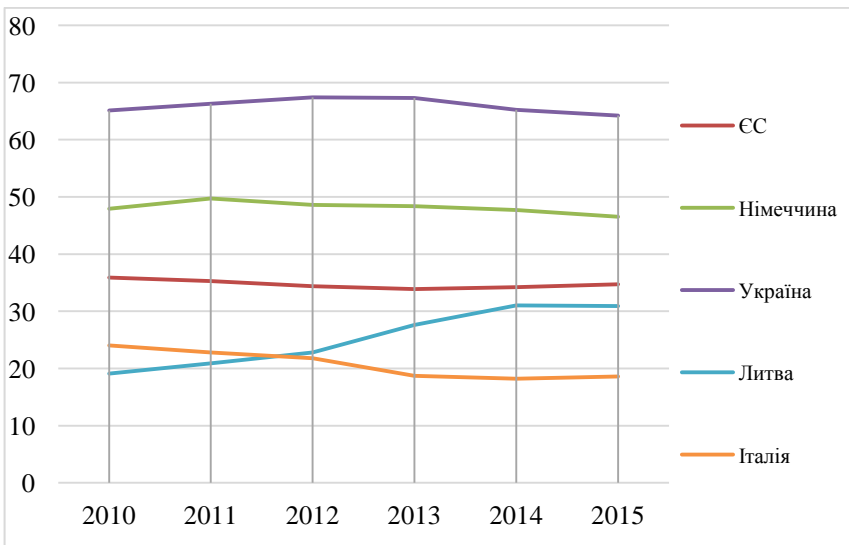
Дуже цікавим є приклад Литви, яка фактично також була в складі СРСР і є прототипом України. В 2004 р. Литва розпочала свій шлях в ЄС і наразі ми бачимо, на якому підйомі знаходиться ця країна. Чіткі та прозорі реформи зробили Литву надзвичайно розвинутою. Наприклад, на сьогоднішній день середня зарплата литовців складає в середньому 700 євро. Безперечно, високий рівень оплати праці безпосередньо впливає й на зайнятість молоді. Так, ще в 2010 році рівень зайнятості литовської молоді

складав 18,3%, це було навіть менше, ніж в Італії. А в 2015 році цей показник складав в Литві вже 28,4%, що на 0,2% більше, чим в Україні у віковій групі молоді 15-24 роки.

Тобто, в Литві простежується стійка тенденція до зростання зайнятості серед молоді. Можливо саме ця країна є прикладом для наслідування.

Розглянемо молодіжну зайнятість у гендерному розрізі. В цілому, бачимо достатньо стабільні показники серед молодіжної зайнятості чоловіків. В 2015 році в Україні даний показник, порівняно з 2010 роком, знизився лише на 0,9%, в Німеччині зменшився на 0,2%, середньоевропейське значення знизилося на 1,4% та в Італії – на 5,4% (рис. 6.2). Знов Литва приємно дивує в розрізі чоловічої зайнятості.

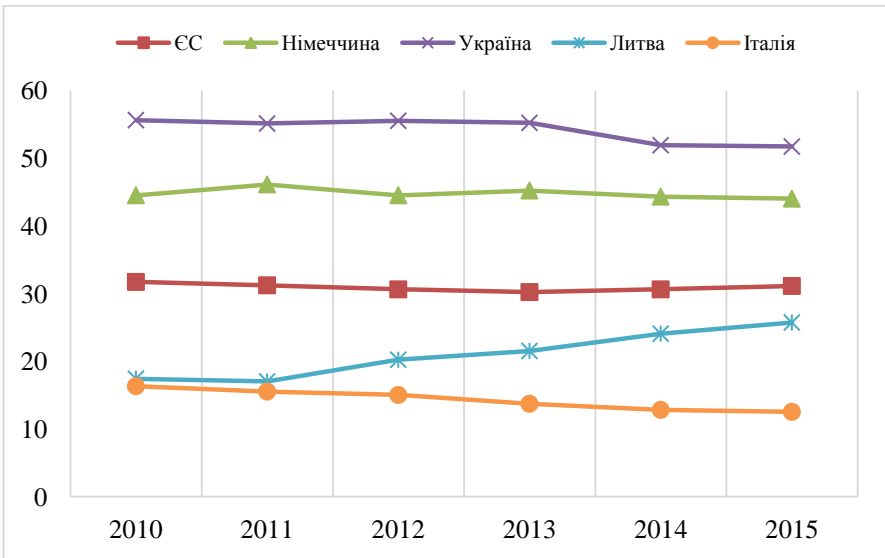
Якщо в 2010 році в Литві був рекордно низький рівень молодіжної зайнятості чоловіків, лише 19,1%, що було майже в 2 рази менше за середньоевропейський показник, то в 2015 році цей показник зріс до позначки в 30,9%, тобто в 1,6 рази порівняно з 2010 роком.



**Рис. 6.2. Рівень зайнятості молоді чоловічої статі в Україні, країнах ЄС (28), Німеччині, Литві та Італії%**

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Рівень зайнятості серед жінок відображає певні тенденції в обраних країнах. В першу чергу, він значно менший, ніж рівень молодіжної зайнятості серед чоловіків. По-друге, в Україні наразі спостерігається стрімке зниження жіночої зайнятості. В 2015 році порівняно з 2010 роком цей показник знизився на 3,9%, в Німеччині за цей проміжок рівень зменшився лише на 0,5%, в середньому по країнах ЄС він збільшився на 0,4%, в Італії знизився на 3,8, а в Литві зріс на 8,3% (рис. 6.3). Якщо ж порівняти жіночу зайнятість в 2015 році лише у віковій категорії 15-24 роки, то в Україні вона буде надзвичайно низькою та складати лише 25,2%, що нижче середньоєвропейського показника та майже в 1,8 рази менше, ніж у Німеччині.



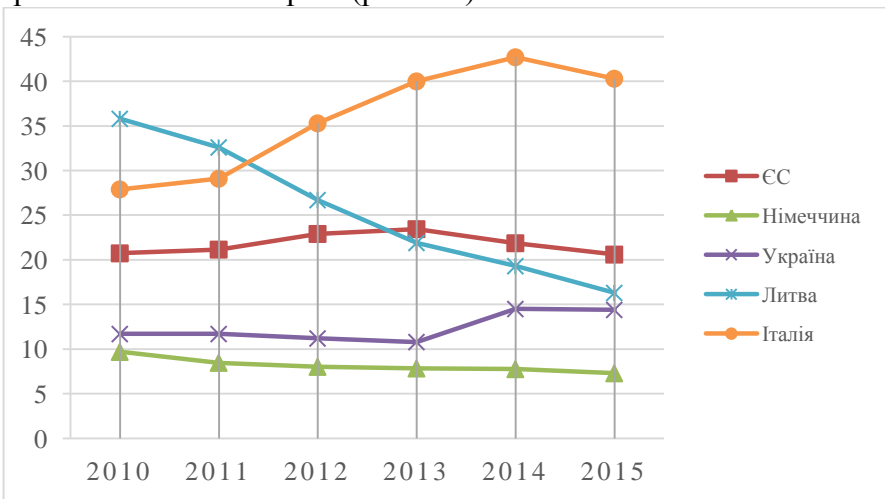
**Рис. 6.3. Рівень зайнятості молоді жіночої статі в Україні, країнах ЄС (28), Німеччині, Литві та Італії, %**

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Знову на загальному плані виділяється Литва. Загалом, рівень жіночої зайнятості є своєрідним відтворенням стану економіки країни. Наприклад, в Німеччині є певна стабільність, зменшення на 0,5% дуже мале, теж саме й з середнім рівнем по Європі. Проте ситуація в Італії та Україні явно свідчать про

нестабільність економіки та ринку праці. А ось приклад Литви свідчить, по-перше, про економічний підйом країни і, по-друге, про прагматичну гендерну політику в країні. В цьому контексті дуже цікаво, що президентом Литви є жінка Даля Грибаускайте.

Рівень безробіття серед молоді залишається серйозною проблемою для більшості країн, оскільки в деяких з них цей показник сягнув історичного максимуму. У світі рівень безробіття серед молоді у 2012 р. підвищився до 12,6% та прогнозовано до 2017 р. збільшиться до 12,9% [198]. Це залишається надзвичайно серйозною проблемою. До речі, рівень безробіття середній по країнах ЄС не відобразить об'єктивної дійсності, тому ще має місце бути внутрішня трудова міграція. Наприклад, молодь Італії прагне будувати кар'єру в більш розвинених країнах, таких як Німеччина. Тому проаналізуємо цей показник у розрізі не тільки середнього показника в ЄС, але й у розрізі України та трьох аналізованих країн (рис. 6.4).



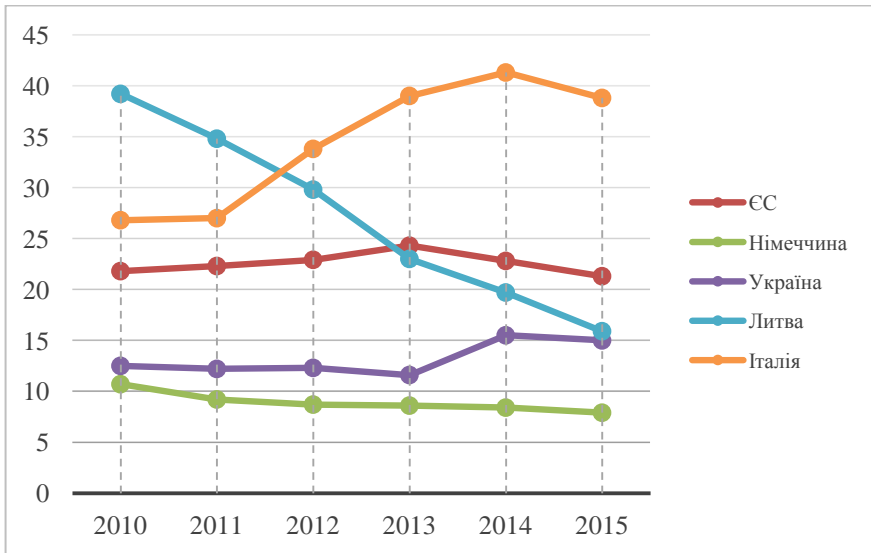
**Рис. 6.4. Рівень безробіття молоді 2010-2015 в Україні, країнах ЄС (28), Литві, Італії та Німеччині, %**

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Рівень безробіття у країнах ЄС серед молоді у 2010-2015 роках, як і раніше, складає більше 10% у всіх, окрім шести країн (Німеччина, Австрія, Швейцарія, Норвегія, Нідерланди і Люксембург). При чому в Німеччині є тенденція до зниження

молодіжного безробіття, в 2010 році цей показник склав 9,7%, а вже в 2015 році – 7,3%, тобто знизився на 2,4%. В сучасних умовах це неймовірні показники, особливо коли в Україні це значення стрімко зростає. В 2010 році рівень безробіття серед молоді в Україні склав 11,7%, то в 2015 – 14,4%, зріс на 2,7%. В ЄС гідний середній показник безробіття завдяки Німеччині, Австрії, Швейцарії, Норвегії, які активно та дієво борються з молодіжним безробіттям, проте такі країни як Греція, Іспанія, Португалія, Італія навпаки збільшують його. В Італії рівень молодіжного безробіття досягає рекордних позначок, якщо в 2010 році показник безробіття склав 27,9%, а вже в 2015 році – 40,3%, тобто маємо зріст на 12,4%. Середньоєвропейський показник безробіття серед молоді в 2015 році становив 20,6%, у той самий час як в Італії 40,3%.

В Литві в 2010 році був майже найбільший показник молодіжного безробіття – 35,8%, проте, здійснивши ряд реформ, литовському уряду вдалося знизити рівень цього показника в 2,1 рази, до 16,3% в 2015 році (рис. 6.5).



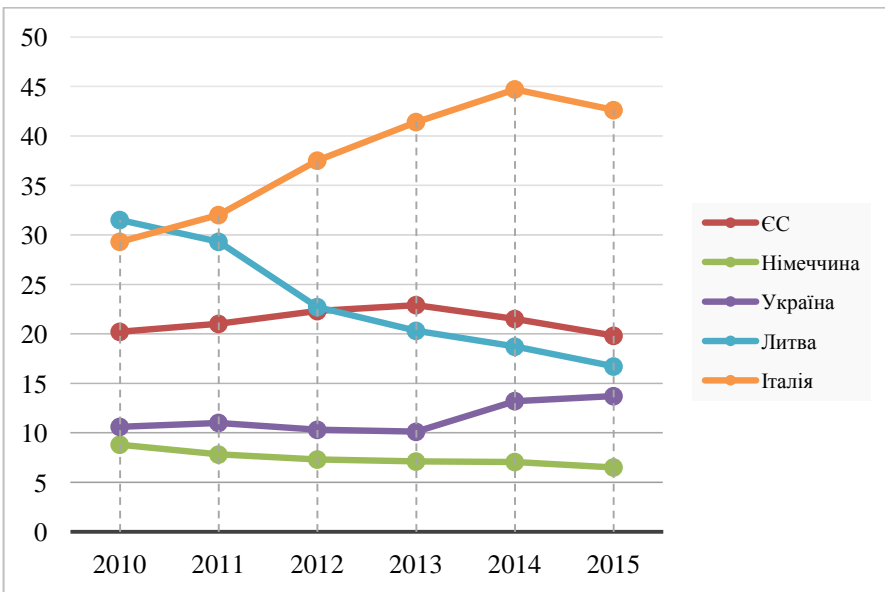
**Рис. 6.5. Рівень безробіття молоді чоловічої статі 2010-2015 роках в Україні, країнах ЄС (28), Литві, Італії та Німеччині, %**

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Німеччина проводить дуже ефективну політику щодо зменшення безробіття серед молоді чоловічої статі. Якщо в 2010 році за цим показником між Україною та Німеччиною була різниця лише на 1,8%, то в 2015 році ця різниця зросла майже в 2 рази. Молодіжне безробіття серед чоловіків в Україні перетнуло позначку в 15%, а в Німеччині, навпаки, стало менше 7,0%. В країнах ЄС не простежується значних коливань (рис. 6.5).

Б'є всі рекорди чоловіче безробіття в Італії, найвище значення безробіття спостерігалось в 2014 році – 41,3%. В 2015 році воно знизилося на 2,5%. Проте в порівнянні з 2010 році рівень безробіття збільшився на 12%.

В Литві навпаки, в 2010 році показник молодіжного безробіття серед чоловіків становив 39,2%, а в 2015 році – 15,9%, тобто знизився в майже 2,5 рази.



**Рис. 6.6. Рівень безробіття молоді жіночої статі 2010-2014 роках в Україні, країнах ЄС (28), Литві, Італії та Німеччині, %**

*Джерело: складено автором на основі даних [196, 197]*

Картина на молодіжному ринку праці серед жінок нагадує стан чоловічого ринку праці. Слід зазначити, що Німеччина



дуже ефективно вирішує проблему з жіночим безробіттям, в 2015 році порівняно з 2010 цей рівень зменшився на 2,3%. В Україні ж в 2015 порівняно з 2010 роком рівень безробіття зріс на 3,1%. На європейській арені дане значення коливалося впродовж 4 років від 19% до 23%, а в 2015 році зупинилося на позначці в 19,8%.

В Італії рівень жіночого безробіття виріс з 29,3% в 2010 році до 42,6% в 2015 році.

В Литві в 2010, 2011, 2012 роках показник жіночого безробіття був значно вищий за середньоевропейське значення, проте в 2013 році – став стрімко падати й в 2015 році був нижчий, ніж в країнах ЄС на 3,1%.

Показники безробіття на ринку праці України не мають високої гендерної диференціації, а рівень безробіття чоловіків протягом 2010-2015 років перевищував рівень «жіночого» безробіття. Єдиною категорією населення, де повікові показники зайнятості свідчать про істотну гендерну асиметрію на користь чоловіків, залишаються особи у віці 25-35 років. Жінки вікових груп 20-24 та 25-29 років мають найвищі рівні народжуваності (у 2015 році частка дітей, народжених жінками даних вікових груп, склала відповідно 29% та 63%), що пояснює низький рівень зайнятості молодших жінок через їх репродуктивну активність. Перерви у професійній діяльності, пов'язані з народженням і вихованням дітей, впливають не лише на рівень доходів жінок цих вікових категорій, а також на погіршення якості їх професійних знань і навичок у сучасних динамічних умовах ринку праці.

Важливо також проаналізувати галузеву структуру безробіття молоді. За даними Державної служби зайнятості, у 2014 році статус безробітних мали 669,1 тис. осіб віком до 35 років або 46% загальної кількості безробітних усіх вікових груп. Кожен п'ятий безробітний у віці до 35 років, що мав професійний досвід, працював у сфері оптової та роздрібною торгівлі, а також у сільському, лісовому та рибному господарстві, 16,5% молодих людей працювало в переробній промисловості, 9,5% – у сфері державного управління та оборони та 7,1% – у фінансовій та страховій діяльності Додаток Г [196].

З результатів проведеного компаративного аналізу видно, що Україна має найнижчі значення частки молоді у загальній кількості населення за віковими когортами, рівень економічної активності молоді є нижчим за середньоєвропейський в усіх вікових (15-24 роки та 25-34 роки) групах молоді. Також варто відмітити, що рівень економічної активності та рівень зайнятості молоді у віці 15-34 років в Україні є найнижчим впродовж останніх шести років. Отже, покращення молодіжної ситуації на ринку праці може бути досягнуто тільки через глибоке розуміння проблем зайнятості як загалом, так і у конкретних країнах. Однак, ефективне вирішення проблем молодіжної зайнятості неможливе без постійного моніторингу показників зайнятості, рівня безробіття молоді з метою забезпечення ефективного регулювання молодіжного ринку праці на усіх рівнях та прийняття пакету спеціальних заходів з протидії негативних наслідків соціально-економічної кризи та кризи ринку праці і сфери зайнятості, у тому числі заходів соціального характеру, метою яких є пом'якшення наслідків кризи, особливо для молоді [195].

Ситуація, що склалась в Україні, потребує глибокого аналізу такого економічного явища, як молодіжне безробіття. Перш за все, необхідно розглянути основні фактори, що впливають на молодіжне безробіття:

- 1) структурні зрушення в економіці;
- 2) зниження темпів економічного розвитку, що призводять до зменшення робочих місць;
- 3) недостатній сукупний попит;
- 4) низька якість освіти;
- 5) велика кількість випускників ВНЗ;
- 6) низькі капітальні інвестиції в освіту;
- 7) інфляція, яка позначається на скороченні капітальних вкладень;
- 8) співвідношення цін на фактори виробництва;
- 9) рівень доходів населення;
- 10) сезонні коливання виробництва;
- 11) науково-технічний прогрес;

- 12) обсяги ВВП;
- 13) зміни в чисельності населення;
- 14) демографічний дисбаланс.

Для проведення аналізу особливостей впливу основних економічних факторів на безробіття в Україні, застосуємо економіко-математичні методи (кореляційно-регресійний аналіз). Основною метою кореляційно-регресійного аналізу є встановлення причинних залежностей між явищами, які зумовлені складним комплексом різних за характером і сутністю причин. Використання такого аналізу дає можливість встановити тісноту зв'язку між змінними ознаками, оцінити фактори, які найбільш впливають на результативну ознаку та кількісно визначити, як зі зміною значень факторної ознаки змінюється середнє значення результативної. Кореляційно-регресійний аналіз полягає в побудові статистичної моделі у вигляді рівняння регресії (рівняння кореляційного зв'язку). Перед тим, як побудувати багатфакторну економетричну модель, визначимо перелік факторів, які мають вплив на динаміку безробіття:

1. Середній рівень заробітної плати (X1);
2. Індекс інфляції (X2);
3. ВВП на душу населення (X3);
4. Потреби підприємств у працівниках (X4);
5. Обсяг випускників ВНЗ III-IV рівня акредитації (X5).

**Таблиця 6.3**

**Вихідні дані для кореляційно-регресійного аналізу безробіття молоді в Україні за 2010-2015 рр.**

Роки	Рівень молодіжного безробіття	Середній рівень заробітної плати (X1), тис. грн	Індекс Інфляції (X2)	ВВП на душу населення (X3)	Потреби підприємств у працівниках (X4)	Обсяг випускників ВНЗ III-IV рівня акредитації (X5)
2010	0,98	2,239	109,1	23,60	0,064	0,54
2011	0,97	2,633	104,6	28,81	0,059	0,53
2012	0,91	3,026	99,8	30,91	0,049	0,52
2013	0,85	3,265	100,5	31,99	0,048	0,49
2014	0,86	3,480	124,9	35,83	0,035	0,41
2015	0,89	4,195	143,3	46,21	0,026	0,37

*Джерело: складено автором на основі даних [196]*

Для детального вивчення впливу економічних показників на зайнятість населення варто побудувати кореляційну модель (табл. 6.4). Таблиця показує, який з економічних показників має найбільш тісний зв'язок зі зміною рівня зайнятості населення.

**Таблиця 6.4**

**Матриця парних коефіцієнтів кореляції**

-	y	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>4</sub>	x <sub>5</sub>
y	1	-0.718	-0.254	-0.568	0.712	0.628
x <sub>1</sub>	-0.718	1	0.747	0.98	-0.979	-0.928
x <sub>2</sub>	-0.254	0.747	1	0.831	-0.802	-0.904
x <sub>3</sub>	-0.568	0.98	0.831	1	-0.961	-0.935
x <sub>4</sub>	0.712	-0.979	-0.802	-0.961	1	0.966
x <sub>5</sub>	0.628	-0.928	-0.904	-0.935	0.966	1

*Джерело: розраховано автором*

Найтісніший кореляційний зв'язок спостерігається між рівнем зайнятості (Y) та потребою підприємств в працівниках (X<sub>4</sub>) та обсягом випускників ВНЗ III-IV рівня акредитації (X<sub>5</sub>). Показник середній рівень заробітної плати (X<sub>2</sub>) має незначний вплив на рівень безробіття молоді в Україні.

Для аналізу залежності результативної змінної від однієї факторної змінної було застосовано регресійний аналіз, а саме побудовано наступні моделі: парної лінійної та нелінійної, множинної лінійної та нелінійної регресії.

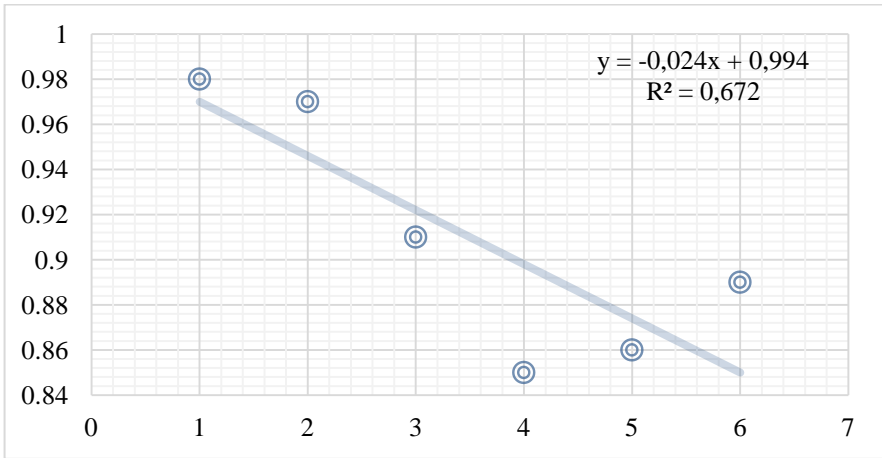
Стандартизоване рівняння регресії матиме вигляд:

$$y^0 = -3.29x_1 + 0.464x_2 + 2.947x_3 - 0.419x_4 + 1.155x_5$$

Одержані моделі перевірено на адекватність за допомогою критерію Фішера та значущість параметрів – за t-критерієм Стьюдента. Усі моделі виявились адекватними та мають значущі параметри.

Дослідимо та відобразимо вплив окремих факторів на рівень молодіжного безробіття, для цього скористаємося пакетом даних Microsoft Excel.

Графічно потреба підприємств у випускниках впливає на кількість безробітної молоді на ринку праці наступним чином (рис. 6.7):

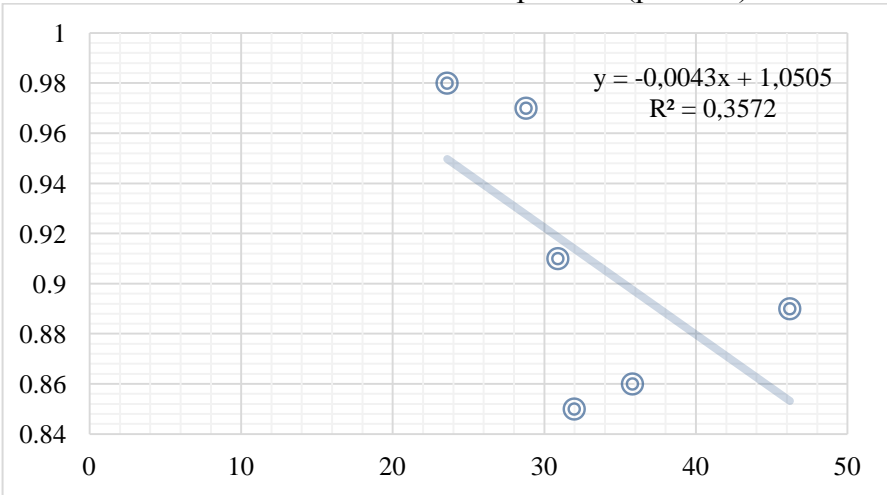


**Рис. 6.7.** Вплив потреби підприємства в працівниках на рівень молодіжного безробіття

*Джерело: побудовано автором*

Рівняння регресії має вигляд:  $y = -0,024x + 0,994$ . Коефіцієнт детермінації дорівнює 0,672, що говорить про те, що зв'язок між цими факторами помірний.

Розглянемо, як рівень ВВП на душу населення показник впливає на показник молодіжного безробіття (рис. 6.8):



**Рис. 6.8.** Вплив ВВП на душу населення на рівень молодіжного безробіття

*Джерело: побудовано автором*

Рівняння регресії представлено у вигляді:  $y = -0,0043x + 1,0505$ . Коефіцієнт детермінації, що дорівнює 0,3572, свідчить про досить низький вплив на показник безробіття серед молоді.

## **6.2. Аналіз зайнятості молоді на ринку праці та рівня освітніх послуг в Україні**

Освіта є пріоритетним напрямком розвитку держави і суспільства, показником його культури та основою прогресу. За період економічних реформ Україна втратила високий рівень підготовки спеціалістів, повагу до знань. Закінчуючи ВНЗ, молодий спеціаліст втрапляє до частки економічно активного населення та стає одним із суб'єктів ринку праці. Безперечно, існує тісний зв'язок між якістю освіти та ситуацією на ринку праці як загальному, так і молодіжному.

До сильних сторін системи вищої освіти в Україні слід віднести [199]:

- збільшення кількості студентів у ВНЗ III–IV рівнів акредитації – за роки незалежності України їх кількість зросла більше, ніж в 1,5 рази – з 881,3 тис. на початок 1990/91 н.р. до 1438,0 тис. на початок 2014/15 н.р., що пов'язано з можливістю здобувати навчання на платній основі та популярністю вищої освіти серед населення. Однак найбільша кількість студентів у ВНЗ III–IV рівнів акредитації (2372,5 тис.) спостерігалася на початок 2007/08 н.р.;

- збільшення кількості прийнятих студентів у ВНЗ III–IV рівнів акредитації – більше, ніж в 1,6 рази – зі 174,5 тис. на початок 1990/91 н.р. до 291,6 тис. на початок 2014/15 н.р. Максимальне значення цього показника (507,7 тис.) спостерігалася на початок 2006/07 н.р.;

- збільшення кількості випущених фахівців ВНЗ III–IV рівнів акредитації – майже в 3 рази – зі 136,9 тис. на початок 1990/91 н.р. до 405,4 тис. на початок 2014/15 н.р.;

- збільшення вартості основних засобів освітніх закладів більше, ніж у 1,5 рази;

- позитивною динамікою у сфері підготовки фахівців є постійне, починаючи з 1991/92 н.р., збільшення кількості кадрів найвищої кваліфікації. Так, у 2014/15 навчальному році чисельність аспірантів з 1991/92 н.р. збільшилась у 2 рази;

- чисельність докторантів з кожним роком збільшується, так у 2014/15 н.р. їх чисельність становила 1759 особи в цілому по Україні, а це у 3,5 рази більше, ніж у 1991/92 н.р.;

- відповідно до Постанови Кабінету міністрів України №796 від 27.08.2010 р. навчальні заклади можуть надавати платні послуги у сферах освітньої діяльності; наукової та науково-технічної діяльності; міжнародного співробітництва; охорони здоров'я, відпочинку, дозвілля, оздоровлення, туризму, фізичної культури та спорту; побутових послуг; транспортних послуг; житлово-комунальних послуг; інші послуги;

- збільшення кількості ВНЗ III–IV рівнів акредитації більше, ніж у 1,9 рази – зі 149 на початок 1990/91 н.р. до 277 на початок 2014/15 н.р. Максимальне значення цього показника (353) спостерігалось на початок 2008/09 н.р.;

- полегшення переїзду громадян для подальшого навчання чи працевлаштування в Зоні європейської вищої освіти – цьому сприяє приєднання України 19.05.2005 р. на конференції у Бергені до «Болонського процесу»;

- договори України про правову допомогу, що скасовують вимогу легалізації офіційних документів про освіту – укладено з Білоруссю, Болгарією, Боснією та Герцеговиною, Вірменією, Естонією, Казахстаном, Латвією, Литвою, Польщею, Росією, Румунією, Сербією, Угорщиною, Чеською Республікою.

До слабких сторін системи вищої освіти слід віднести:

- зменшення кількості студентів у ВНЗ I–II рівнів акредитації – більше, ніж у 3 рази – з 757 тис. на початок 1990/91 н.р. (максимальне значення) до 251,3 тис. на початок 2014/15 н.р.;

- зменшення кількості прийнятих студентів у ВНЗ I–II рівнів акредитації – більше, ніж в 3,5 рази – з 241 тис. на початок 1990/91 н.р. (максимальне значення) до 69,5 тис. на

початок 2014/15 н.р.;

- зменшення кількості випущених фахівців ВНЗ I–II рівнів акредитації – більше, ніж у 2,9 рази – з 228,7 тис. на початок 1990/91 н.р. (максимальне значення) до 79,1 тис. на початок 2014/15 н.р.;

- зменшення чисельності науковців – відбувається щорічно протягом усіх років незалежності (крім 2004 р.);

- залежність державних ВНЗ від держбюджетного фінансування – у Державному бюджеті України на 2014 р. загальним фондом видатків на МОН передбачено 18448197,1 тис. грн, що становить більше 68% від усієї суми видатків (26946132,7 тис. грн);

- незначна кількість інвестицій в основний капітал – у 2014 р. в освітню галузь України було інвестовано 719,1 млн грн, що становить дуже малий відсоток від загального обсягу інвестицій в основний капітал;

- зменшення кількості ВНЗ I–II рівнів акредитації – більше, ніж в 1,9 рази – з 742 на початок 1990/91 н.р. до 387 на початок 2014/15 н.р.;

- проблеми з працевлаштуванням випускників – протягом 2010-2014 рр. серед безробітного населення у віці 15-70 років не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та ВНЗ I–IV рівнів акредитації становили 14,1-18,3%.

До можливостей системи вищої освіти слід віднести:

- підвищення середньомісячної заробітної плати – у сфері освіти в 1995-2015 рр. спостерігалася позитивна динаміка цього показника: від 71 грн на одного штатного працівника у 1995 р. до 2839 грн у 2015 р.;

- державне пільгове довгострокове кредитування на здобуття освіти – у Державному бюджеті України на 2014 р. на Міністерство освіти і науки, молоді та спорту передбачено надання кредитів у сумі 5 млн грн із загального фонду;

- навчання іноземців – урегульоване Постановою Кабінету Міністрів України «Про навчання іноземних громадян в Україні» від 26.02.1993 р. №136 та Положенням про прийом



іноземців та осіб без громадянства на навчання до ВНЗ, затвердженим постановою КМУ від 05.08.1998 р. №1238. На сьогодні їх близько 50 тис. осіб.

До загроз системи вищої освіти слід віднести:

- зростання індексів споживчих цін (індексів інфляції) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива – у 2014 р. щомісячні індекси споживчих цін до грудня 2015 р. були більшими на 143,3%;

- зниження життєвого рівня населення – зросла кількість українців, які отримували загальні доходи в місяць, нижчі за прожитковий мінімум;

- негативні демографічні зміни – починаючи з 1994 р., кількість населення України щорічно зменшується;

- зростання конкуренції з боку європейських ВНЗ – близько 30 тис. українських студентів здобувають вищу освіту за межами країни.

Проведемо SWOT-аналіз молодіжного ринку праці в. Його матриця матиме такий вигляд (табл. 6.5).

**Таблиця 6.5**

**SWOT-аналіз молодіжного ринку праці в Україні**

<i>Сильні сторони (S)</i>	<i>Слабкі сторони (W)</i>
1. Запровадження зарубіжними університетами грантових програм для українських студентів з умовою повернення в Україну після закінчення навчання. 2. Висока мобільність, потенціал, амбіції молоді як соціальної категорії. 3. Відкритість молоді до нових технологічних і управлінських рішень	1. Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці молоді. 2. Високі вимоги до якості робочої сили та конкурентоспроможності молоді. 3. Невміння молоді застосувати на практиці отримані теоретичні знання, відсутність практичних навичок управління і планування свого робочого часу, незнання основ трудової дисципліни та ділової етики. 4. Відсутність навичок роботи в команді, підпорядкування керівнику і навичок ділового спілкування. 5. Нестабільна воєнно-політична ситуація в країні. 6. Небажання роботодавців брати участь у навчальному процесі. 7. Жорстка конкуренція на ринку праці. 8. Низька заробітна плата для молодих спеціалістів

<i>Можливості (О)</i>	<i>Загрози (Т)</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удосконалення законодавчої бази.</li> <li>2. Підвищення якості освіти в країні.</li> <li>3. Заохочення молодих спеціалістів до роботи зі студентських років.</li> <li>4. Впровадження зарубіжного досвіду працевлаштування молоді.</li> <li>5. Впровадження нових персонал-технологій для адаптації молоді на робочих місцях.</li> <li>6. Підвищення рівня заробітної плати молодим спеціалістам</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Підвищення рівня трудової і освітньої міграції серед молоді.</li> <li>2. «Відтік мозків» за кордон.</li> <li>3. Подальше зростання молодіжного безробіття</li> </ol>

*Джерело: складено автором на основі даних [200, 201, 202, 203]*

Склавши одержані оцінки, можна визначити загальну значимість сильних та слабких сторін, загроз та можливостей зовнішнього середовища.

Такий аналіз дозволяє, виходячи зі стану зовнішнього середовища, визначити, наскільки суттєвими є сильні сторони та незначними є слабкі сторони, а також наскільки важливими є загрози та можливості, виходячи зі стану внутрішнього середовища. При цьому порівнювати можна кількісні оцінки сильних сторін між собою та зі слабкими сторонами, так само як і загрози можна порівнювати між собою із можливостями. Кількісна оцінка сильних і слабких сторін дозволяє визначити пріоритети, на основі яких розподіляти ресурси між різними проблемами.

Після визначення кількісних характеристик необхідно сформулювати виниклі проблеми для кожної комбінації сильних і слабких сторін і послідовно спів ставити їх із загрозами і можливостями.

Таким чином, одержуємо матрицю проблемного поля (табл. 6.6).

Як показує значимість факторів за побудованою матрицею зводиться до пояснень причин дисбалансу попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці за рахунок дуже високої конкуренції та високих (не завжди виправданих) зарплатних очікувань молоді.

Таблиця 6.6

**Оцінка сильних і слабких сторін, загроз і можливостей зовнішнього середовища молодіжного ринку праці**

<i>Сильні сторони</i>		<i>Слабкі сторони</i>	
Запровадження зарубіжними вузами грантових програм для українських студентів за умови повернення в Україну після закінчення навчання.	28	Дисбаланс попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці.	75
Висока мобільність, потенціал, амбіції молоді як соціальної категорії.	61	Високі вимоги до якості робочої сили та конкурентоспроможності молоді.	47
Відкритість молоді до нових технологічних і управлінських рішень.	44	Невміння молоді застосувати на практиці отримані теоретичні знання, відсутність практичних навичок управління і планування свого робочого часу, незнання основ трудової дисципліни та ділової етики.	28
		Відсутність навичок молоді роботи в команді, підпорядкування керівнику і навичок ділового спілкування.	56
		Нестабільна воєнно-політична ситуація в країні.	59
		Жорстка конкуренція на ринку праці.	74
		Небажання роботодавців брати участь у навчальному процесі.	21
		Низька заробітна плата молоді.	38
<i>Загрози</i>		<i>Можливості</i>	
Підвищення рівня трудової міграції серед молоді	74	Удосконалення законодавчої бази.	61
«Відтік мозків» за кордон.	68	Підвищення якості освіти в країні.	53
Подальше зростання молодіжного безробіття.	52	Заохочення молодих спеціалістів до роботи з студентських років.	48
		Впровадження зарубіжного досвіду працевлаштування молоді.	61
		Впровадження нових персонально-технологій для адаптації молоді на робочих місцях.	68
		Підвищення рівня заробітної плати молодим спеціалістам.	74

*Джерело: розраховано автором*

### **6.3. Прогнозування перспектив зайнятості молодих спеціалістів до 2020 року**

Аналіз сучасного стану економічної активності молоді та її стану на сучасному ринку праці вкотре підтвердив наявність цілої низки проблем, що пов'язана з працевлаштуванням молодих громадян та рівнем їх конкурентоспроможності на

ринку праці України. В умовах жорсткої конкуренції, що панує на сучасному ринку праці пріоритетним завданням української соціально-орієнтованої економіки є забезпечення соціальної захищеності населення, особливо тих, хто не може конкурувати на рівних умовах з фахівцями, які вже довели свою кваліфікацію на практиці. До цієї вразливої категорії, насамперед, відноситься молодь. З одного боку, молодь має ряд соціальних переваг: вона здатна креативно мислити, опановувати нові технології та професії, продукувати принципово нові ідеї; а з іншого – вона стикається з цілим рядом проблем, пов'язаних з першим після закінчення вищого навчального закладу місцем працевлаштування, відсутністю досвіду роботи, проблемами професійного росту, пропонованою низькою заробітною платою. Проблеми молоді набувають специфічних рис та відзначаються тяжкими наслідками, що позначаються не тільки на соціально-економічній стабільності держави, але й на її економічній безпеці. Саме тому молодь на ринку праці повинна стати визначальним об'єктом збалансованої, виваженої молодіжної державної політики.

Стратегічна перспектива нашої країни повинна будуватися на цілому ряді тактичних заходів, спрямованих на досягнення головної мети – підвищення конкурентоспроможності молодого населення нашої держави, і, як наслідок, країни в цілому.

Для того, щоб прогнозувати стан на молодіжному ринку праці в перспективі, варто проаналізувати державні стратегії у сфері освіти та молодіжного працевлаштування.

Міністерством освіти і науки презентовано проект Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року. Метою реформування є створення привабливої та конкурентоспроможної національної системи вищої освіти України, інтегрованої у Європейський простір вищої освіти та Європейський дослідницький простір. Основними завданнями Стратегії реформування вищої освіти є забезпечення конституційних прав громадян на якісну вищу освіту та рівного доступу до якісної вищої освіти, реорганізація системи управління вищої освіти з метою забезпечення захисту національних, регіональних та місцевих інтересів, а також

інтересів всіх суб'єктів національної системи вищої освіти України. Також стратегія передбачає трансформацію університетів у центри незалежної думки, забезпечення справедливої конкуренції між закладами вищої освіти як запоруки високої якості вищої освіти, створення належного зв'язку між ринком праці та системою вищої освіти, а також інтеграцію вищої освіти України у світовий і європейський освітньо-науковий простір. Реалізацію реформ пропонується здійснити шляхом виконання десяти напрямів Стратегії реформування української вищої освіти. Зокрема, Стратегією реформування вищої освіти передбачена реалізація права на доступ до вищої освіти. Зокрема, пропонується привести законодавство про вищу освіту щодо доступу до вищої освіти у відповідність до вимог Конституції України та врегулювати реформу прийому до закладів вищої освіти за результатами зовнішнього незалежного оцінювання.

Також планується створити систему забезпечення якості вищої освіти, яка відповідатиме рекомендаціям і стандартам європейського простору вищої освіти, враховуватиме кращі світові практики та виступатиме головною технологією досягнення відповідності освітньої системи вимогам і потребам суспільства та особистості. Стратегією також передбачена інтеграція вищої освіти і науки, яка має досягатися шляхом підвищення частки та якості дослідницької та інноваційної діяльності у закладах вищої освіти, а також підвищення актуальності змісту вищої освіти та рівня дослідницької компетентності здобувачів вищої освіти.

Наступним завданням Стратегії реформування вищої освіти є забезпечення автономії закладів вищої освіти, суть якої полягає у розширенні академічної і частково організаційної автономії закладів вищої освіти, отриманні ними гарантованих майнових прав, отриманні права власності на результати наукової роботи, зокрема на ті, які виконані за бюджетні кошти.

Стратегією пропонується реформувати систему фінансування вищої освіти. За визначенням авторів документа, кінцевою метою реформи системи фінансування вищої освіти

Україні є підвищення ефективності державних витрат на вищу освіту без суттєвого збільшення їх частки в консолідованому бюджеті держави з метою забезпечення потреб суспільства та економіки у фахівцях з вищою освітою і гарантованого надання особам, здатним здобувати вищу освіту, якісної освіти. Також на заміну системі державного замовлення мають прийти інші сучасні форми державного фінансування вищої освіти. Стратегія передбачає, що система держзамовлення на фахівців з вищою освітою може застосовуватися лише за прямим призначенням з урахуванням специфіки різних рівнів освіти – для підготовки фахівців для державних потреб – національна безпека, оборона, міліція, медицина, педагогіка. При цьому має укладатися тристоронній договір, який зобов'язує випускника певний час працювати на визначеному в договорі робочому місці. Автори наголошують, що державне фінансування закладу вищої освіти має складатися з базового фінансування, фінансування наукових досліджень, коштів на навчання певної кількості здобувачів вищої освіти та інших видатків цільового призначення, які розподіляються за конкурсом.

Також згідно з документом планується удосконалити структуру системи вищої освіти, суть якої полягає у структурній розбудові вищої освіти України відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти. До 2020 року передбачена модернізація та професіоналізація управління вищою освітою шляхом вирішення проблеми дебіюрократизації системи управління, приведення діяльності МОН України у відповідність до Конституції України та суттєвої реорганізації роботи освітнього міністерства.

Одним з напрямів реформування вищої освіти автори бачать інтеграцію у світовий освітній і науковий простір. Це має забезпечити реальне входження національної системи вищої освіти в світовий освітній і науковий простір шляхом її інтернаціоналізації, досягнення належного рівня відкритості та прозорості та інституціонального вдосконалення.

Також автори стратегії зазначають, що вища освіта має бути фактором підвищення конкурентоздатності вітчизняної

економіки. Основними викликами системи вищої освіти є необхідність забезпечення підготовки кваліфікованих спеціалістів для ринку праці, перетворення економічної моделі на «економіку, що базується на знаннях», забезпечення інноваційності розвитку системи освіти і економіки, необхідність закладів вищої освіти готувати фахівців до вимог ринку праці, збільшення практичних навичок у випускників.

Виходячи з цього, реформа має торкнутися підняття вимог до якості знань вступників, визначення пріоритетних галузей знань, механізму формування держзамовлення на підготовку спеціалістів, зміни концепції забезпечення якості вищої освіти, створення умов для формування освітньо-наукових кластерів, в яких фундаментальна наука має підтримуватися прикладними дослідженнями.

Автори Стратегії реформування вищої освіти наголошують, що метою реформи є створення конкурентоспроможної національної системи вищої освіти України, інтегрованої у Європейський простір вищої освіти та Європейський дослідницький простір. Основними механізмами реформ на переконання авторів стратегії є залучення до процесу провідних вчених та викладачів закладів вищої освіти, підвищення соціального статусу науково-педагогічних і наукових працівників, забезпечення здорової і справедливої конкуренції на ринку освітніх послуг, перехід від системи держзамовлення до сучасних методів державного фінансування, концентрація фінансових ресурсів держави у провідних університетських центрах, стимулювання інтеграції університетів і наукових установ, забезпечення академічної та фінансової автономії закладів вищої освіти, заохочення приватного інвестування у сферу вищої освіти і наукових досліджень тощо. Реалізація Стратегії реформування вищої освіти України розрахована на період 2015-2020 років [199].

Не можливо залишити без уваги програму розвитку «Стратегія-2020» Президента України П.О. Порошенка. Дана програма дозволить Україні увійти до Топ-20 країн у рейтингу Світового банку з легкості ведення бізнесу, збільшити ВВП на

душу населення до 16 тис. дол. США проти нинішніх 8500 дол. США, а також збільшити за п'ять років приплив прямих іноземних інвестицій до 40 млрд. дол. США, проти нинішнього показника в середньому 4-5 млрд. дол. США на рік [204].

Згідно з вказаним документом до 2020 року 75% випускників шкіл повинні володіти двома іноземними мовами, що також вплине на розвиток ринку праці в Україні. Головними напрямками стратегії розвитку ринку праці в Україні повинні стати: досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, створення нових робочих місць, вдосконалення механізмів працевлаштування наймеш конкурентоспроможних верств населення (молоді, випускників навчальних закладів, жінок, які мають неповнолітніх осіб), удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці, забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності, розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва, удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудових відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення [204]. В цілому, якщо керівництву держави справді вдасться реалізувати наведені вище кроки, то варто очікувати стабілізацію макроекономічних показників, підвищення рівня життя населення та відповідно збільшення зайнятості серед молоді та скорочення безробіття. Необхідно встановити контакт між державою, роботодавцем та молодим спеціалістом.

Доцільно також зробити прогноз до 2020 року щодо молодіжного безробіття. Для цього використаємо метод тренду за допомогою лінії тренду в програмі Microsoft Excel. Вихідна таблиця представлена наступним чином (табл. 6.7):

**Таблиця 6.7**

**Вихідні дані для прогнозування кількості безробітної молоді до 2020 року**

Рік	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Кількість безробітних, тис	975,10	972,30	914,10	849,90	864,40	892,80

*Джерело: складено автором на основі даних [196]*



Отримуємо прогноз (табл. 6.8):

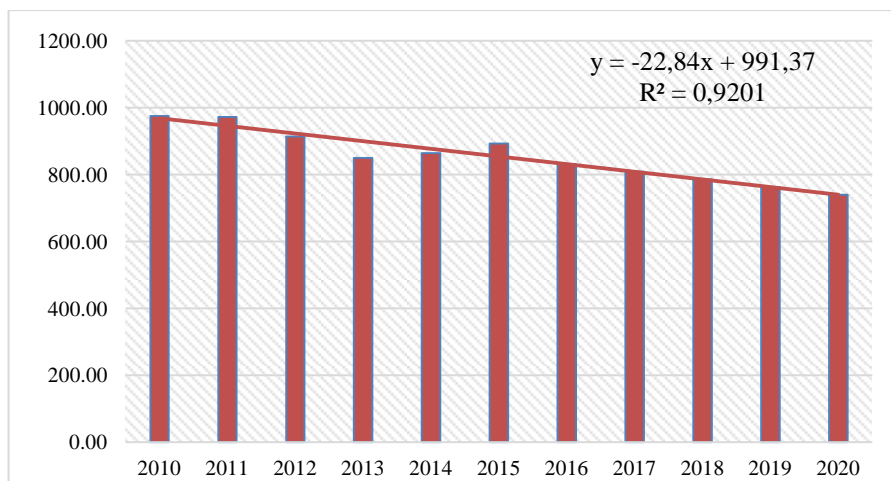
Таблиця 6.8

**Прогноз динаміки кількості безробітної молоді до 2020 року**

Рік	2016	2017	2018	2019	2020
Кількість безробітних, тис	831,49	808,65	785,81	762,97	740,13

*Джерело: прогноз автора*

На основі прогнозних даних будемо гістограму, яка має наступний вигляд, додаємо на неї лінію тренду (рис. 6.9):



**Рис. 6.9. Прогноз рівня молодіжного безробіття до 2020 р.**

*Джерело: побудовано автором*

Рівняння регресії матиме вигляд:  $y = -22,84x + 991,37$ . Коефіцієнт рівняння регресії показує, на скільки одиниць зміниться результат при зміні фактора на 1 одиницю. Коефіцієнт  $b = -22,84$  показує середню зміну результативного показника (в одиницях виміру  $y$ ) з підвищенням або зниженням величини фактора  $x$  на одиницю його виміру. Тобто з збільшенням на 1 одиницю  $y$  зменшується в середньому на 22,84 тис. Коефіцієнт детермінації дорівнює 92%, тобто точність підбору рівняння регресії є високою. За допомогою прогнозування визначено, що в 2020 році кількість безробітної молоді буде становити приблизно 740,13 тис. осіб, при стабільній ситуації в країні.

Отже, у ході дослідження проведено компаративний аналіз між Україною та країнами ЄС на предмет рівня економічної

активності молоді, зайнятості та безробіття. Виявлено, що сучасна ситуація на ринку праці є досить суперечливою. Попри нестачу кваліфікованих представників робітничих професій, кількість закладів освіти, що їх готує, невпинно зменшується. Незважаючи на достатньо високий освітній рівень молоді, в Україні доведене існування факту формальності вищої освіти.

Проведено аналіз сучасного стану та тенденцій економічної активності молоді та молодіжного ринку праці, виявлено причини молодіжного безробіття. Встановлено, що економічна активність молоді в Україні залишається стабільно високою протягом останніх років. За даними Державної служби статистики України кількість економічно активних 152 молодих людей віком 15-35 років становить 8,5 млн. осіб (близько 40% загальної кількості економічно активного населення країни). Виявлено, що рівню зайнятості молоді протягом останніх років характерна тенденція до зниження.

Проведено аналіз якості освітніх послуг та молодіжного ринку праці в Україні. Виявлено, що у системі вищої освіти України сильні сторони внутрішнього середовища переважають слабкі, а можливості – загрози. Проте на молодіжному ринку праці явно слабкі сторони переважають сильні сторони, а можливості – загрози.

Була дана оцінка сучасного стану молодіжному ринку праці та проаналізовані стратегічні програми українського керівництва щодо працевлаштування молоді до 2020 року. Відповідно був розроблений прогноз чисельності безробітної молоді до 2020 року.

#### **6.4. Механізми подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці в Україні**

Із проголошенням незалежності Україна зазнала не тільки змін політичного характеру, але й відчутних трансформацій економічної системи країни [205]. Досить нетривалим був період переходу від командно-адміністративної моделі економіки до

ринкової. За часи існування СРСР на ринку праці діяла планова система з чітким розрахунком спеціалістів та розгалуженою системою державного замовлення. Після закінчення ВНЗ, середніх спеціальних закладів випускник розподілявся на своє перше місце роботи і ця система функціонувала дуже значний проміжок часу. Починаючи з 1991 року в Україні не було чіткої стратегії реформування галузі освіти, начебто було вирішено зруйнувати командно-адміністративну модель, проте залишилось державне замовлення, а тут вже на початку XXI століття Україна вступила в Болонський простір.

Для України, з урахуванням вибраної концепції розвитку, найбільш оптимальною і прийнятною є модель соціально-орієнтованої ринкової економіки, провідне місце в якій займає людський потенціал. Тобто прогресивні зрушення в українській економіці можливі лише за умови створення сприятливих умов для всебічного розвитку людського капіталу як основної продуктивної сили.

Розвиток науково-технічного прогресу і активна реалізація новітніх технологій висуває свої вимоги до якості людського потенціалу [201]. Очевидним є те, що розвиток наукоємних технологій та високотехнологічних виробництв не можливий без участі високоосвіченої та конкурентоспроможної робочої сили, формування якої, в свою чергу, є економічним підґрунтям підвищення національної конкурентоспроможності та соціально-економічного розвитку країни.

Україна завжди була країною з якісною робочою силою, для якої характерні високий рівень загальної середньої та професійної освіти та задовільні характеристики фізичного та фізіологічного характеру [202]. Однак, останнім часом українська робоча сила втрачає ті складові, що безпосередньо формують її якість. Не виключенням є й молодь як складова робочої сили. Для ринку праці сьогодні характерний дисбаланс між попитом та пропозицією, тобто ВНЗ випускають спеціалістів для яких немає робочих місць.

В умовах посилення конкуренції на ринку праці ефективність підвищення конкурентоспроможності молоді на

ринку праці залежить від напрямів, що впливають на реалізацію освітньо-професійної її складової, а саме:

- удосконалення системи освіти і професійної підготовки молоді;
- підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді;
- підтримка самозайнятості та підприємництва серед молоді;
- підвищення якості трудового життя.

Важливою передумовою подолання дисбалансу на ринку праці молоді є удосконалення системи освіти та професійної підготовки. Тому особливого значення у даній сфері набуває реалізація таких напрямів:

- забезпечення відповідності системи освіти вимогам сучасного ринку праці шляхом проведення регулярного моніторингу ринку праці з метою прогнозування потреб економіки у кваліфікованих фахівцях за професіями у розрізі видів економічної діяльності (на кшталт обстеження «Про структуру робочої сили за професіями», проведеного у 2011 році за участю Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Європейського фонду освіти та за особистою участю автора дисертаційної роботи) та визначення на його основі обсягу державного замовлення;
- забезпечення доступності та рівних можливостей отримання якісної освіти різних верств населення, в тому числі соціально-вразливих (сільської молоді, молоді з особливими потребами, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування);
- удосконалення структури та змісту навчально-методичних комплексів та робочих навчальних програм у відповідності з вимогами роботодавців;
- сприяння розвитку професійно-технічної освіти (в тому числі шляхом пропаганди робітничих професій та інформування молодих громадян про поточну ситуацію на ринку праці), що є

передумовою забезпечення в перспективі балансу між попитом і пропозицією на кваліфіковані робітничі кадри відповідно до реальних потреб економіки;

- удосконалення системи професійної орієнтації молоді з урахуванням особливостей національної економіки, тенденцій стану ринку праці та освітньої системи;

- запобігання та протидія корупції у процесі вступу та навчання у навчальних закладах різних рівнів шляхом подальшого удосконалення антикорупційного законодавства та механізму зовнішнього незалежного оцінювання;

- удосконалення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів шляхом застосування новітніх форм, технологій та методів навчання з метою забезпечення індивідуальності та безперервності навчання, актуальності та практичної спрямованості його реалізації ;

- розробка та впровадження дієвого механізму моніторингу і контролю якості підготовки фахівців, що повинна включати як систему внутрішньої оцінки якості підготовки (проведення вхідного, поточного та підсумкового контролю якості підготовки фахівців), так і систему зовнішньої оцінки;

- застосування дієвих методів управління системою освіти з метою забезпечення її відповідності європейським та світовим стандартам.

З метою підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді необхідним є вирішення таких основних завдань:

- створення нових та координація вже існуючих консультаційних центрів з професійної орієнтації молоді;

- удосконалення системи забезпечення випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів першим робочим місцем;

- удосконалення системи працевлаштування молоді, яка навчалася у ВНЗ за кошти Державного бюджету;

- надання державних гарантій працевлаштуванню молоді з особливими потребами;

- організація ефективної системи професійної підготовки та перепідготовки молоді;
- створення дієвого механізму надання пільг в системі оподаткування тих роботодавців, що працевлаштовують молодь вперше;
- забезпечення необхідних умов існування та розвиток об'єктів соціальної інфраструктури в сільській місцевості з метою сприяння зайнятості молоді на селі.

Одним із дієвих способів вирішення проблеми молодіжного безробіття є підтримка самозайнятості та молодіжного підприємництва. Бажання фінансової самостійності сучасної молоді, ініціативність, здатність до ризику створює сприятливі передумови для розвитку молодіжного підприємництва, як альтернативного виду економічної діяльності. Підтримка самозайнятості та молодіжного підприємництва є одним з пріоритетних напрямів соціально-економічної політики держави, адже саме ці види економічної активності сприяють зниженню рівня молодіжного безробіття, підвищенню рівня зайнятості молоді, створенню підприємств у сфері малого та середнього бізнесу та нових робочих місць тощо.

Молоді спеціалісти з дипломами юридичного та економічного профілю, якими перенасичений сучасний ринок праці, можуть використати набуті знання, наприклад, в організації власної справи [206]. Однак, попри суттєві переваги молоді в здійсненні підприємницької діяльності, вони стикаються з безліччю проблем, пов'язаних з відсутністю стартового капіталу для організації власної справи, недостатнім рівнем знань щодо започаткування та ведення підприємницької діяльності, відсутністю правового захисту молодих підприємців державою, наявністю корупції та адміністративних бар'єрів, відчутним податковим тиском з боку податкових органів. Тому, актуальним у даному контексті є реалізація таких напрямів:

- удосконалення нормативно-правової бази щодо підтримки самозайнятості молоді та молодіжного підприємництва;
- надання інформаційної та консультаційної допомоги молоді щодо виявлення здібностей до підприємництва, основ

ведення підприємницької діяльності, пріоритетних напрямів підприємницької діяльності та складання бізнес-планів;

- забезпечення державної підтримки молоді, що створює власні підприємства, займається стартапами і тим самим створює нові робочі місця у пріоритетних напрямках економічної діяльності;

- забезпечення доступності кредитів та пільгові умови кредитування для молоді, що прагне започаткувати власну справу;

- подолання адміністративних бар'єрів та удосконалення дозвільної системи у сфері організації та здійснення підприємницької діяльності;

- інформування молодих безробітних громадян про альтернативний вид економічної активності – молодіжне підприємництво та перспективи його здійснення;

- створення системи преміювання успішних молодих підприємців, що стояли на обліку в Державній службі зайнятості як безробітні;

- сприяння створенню молоддю соціально відповідального бізнесу, головною метою діяльності якого є не тільки отримання максимального розміру прибутку, але й реалізація соціальних програм.

Так, при загальній напруженій ситуації на ринку праці підтримка самозайнятості та молодіжного підприємництва не тільки сприятиме створенню нових робочих місць для молоді та підвищенню рівня та якості їх життя, але й стане передумовою формування «середнього класу», що є соціальним базисом ринкових реформ [203].

Формування мотиваційних компонент сприяння зайнятості молоді та спонукання її до активної економічної діяльності можливе за умови забезпечення дієвої системи мотивації молоді до зайнятості. При цьому варто зауважити, що мова йде саме про мотивацію зайнятості, а не про мотивацію праці та мотивацію до праці, сутнісне наповнення змісту яких дещо відрізняється. Мотивація праці – це спонукання зайнятої молоді безпосередньо до практичного виконання певної діяльності,

направлене на підвищення її продуктивності та ефективності; а мотивація до праці – це спонукання незайнятої молоді до практичної реалізації свого фізичного та інтелектуального потенціалу. Мотивація до зайнятості – ширше поняття, адже включає в себе мотивацію до праці, а також мотивацію молоді до підприємницької діяльності та самозайнятості. Підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці у даному контексті можливе за умови реалізації таких її напрямів:

- створення механізму взаємодії молоді, суспільства та держави у напрямі стимулювання та розвитку ініціатив молоді у сфері зайнятості;
- забезпечення відповідності заробітної плати молоді вартості робочої сили;
- удосконалення оподаткування доходів фізичних осіб, зменшення податкового навантаження на фізичних осіб;
- зменшення розриву між заробітною платою високо- та низько кваліфікованих працівників;
- забезпечення раціонального розподілу заробітної плати між найманими працівниками – виконавцями та власниками, управлінцями, менеджерами вищої ланки;
- удосконалення системи оплати праці з урахуванням не тільки кількості відпрацьованих годин та фактично виробної кількості продукції, а й якості праці;
- посилення відповідальності уповноважених осіб за порушення законодавства у сфері оплати праці;
- модернізація існуючої системи оплати праці у відповідності з міжнародними стандартами;
- поновлення застосування раніше існуючої Єдиної тарифної сітки;
- популяризація серед молоді сумлінної, чесної, легальної зайнятості як запоруки гідного існування сьогодні та достойного пенсійного забезпечення в майбутньому.

Однією з важливих складових регулювання ринку праці є соціальний діалог. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає його як процес визначення та зближення



позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [207].

У контексті ринку праці головною метою удосконалення соціального діалогу є досягнення консенсусу та прийняття таких компромісних рішень, які б задовольняли потреби найманих працівників, роботодавців та держави, а також сприяли б забезпеченню повної, продуктивної зайнятості населення.

У напрямі удосконалення соціального діалогу на ринку праці потребують реалізації такі заходи:

- створення сприятливих умов для усвідомлення молоддю цінностей соціального миру, співробітництва та компромісів;
- збалансування інтересів сторін шляхом мінімізації соціальних конфліктів, а в разі їх наявності – вирішення шляхом досягнення консенсусу;
- сприяння тісній співпраці та взаємодії суб'єктів всіх рівнів соціального діалогу: найманих працівників, роботодавців, держави;
- мінімізація проявів егоїзму діаметрально протилежних сторін соціального діалогу (працівників та роботодавців).

Підсумовуючи визначені напрями, що зумовлені необхідністю кардинальних дій у сфері формування, забезпечення високого рівня зайнятості молоді та подолання дисбалансу на ринку праці молоді можуть стати основою розробки проекту Національної програми подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці.

Національна програма подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці – це нормативно-правовий акт довгострокової дії та стратегічного значення, що спрямований на подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці як складової макроконкурентоспроможності країни, дія якого розповсюджується в межах виробничих, регіональних та державних органів управління.

Метою програми є створення необхідних умов для подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці та підвищення рівня зайнятості молоді відповідно до сучасних вимог інноваційного розвитку економіки держав.

Проте особливу увагу слід сконцентрувати на створенні стартапів та інноваційних проєктів. Досвід зарубіжних розвинених країн свідчить про те, що держави, які обрали для себе шлях інноваційного розвитку, сьогодні займають лідируючі економічні позиції на світовому ринку. Доказом цього факту є США, які виводять на ринок 85% інноваційного продукту, Японія – 75%, Німеччина – 55%, чого не можна сказати про Україну, яка випускає до 1% інноваційного продукту. Згідно з даними Global Innovation Index 2014, Україна займає 63 місце в рейтингу 143 країн світу за рівнем розвиненості інновацій [208]. Така позиція зберігається протягом останніх 5 років (з 2010 по 2015 рр.).

А нове покоління Z кардинально відрізняється від покоління X. Новому поколінню Z характерне бажання мати все й відразу, жити в своє задоволення, йому притаманна зневага до авторитетів. На відміну від своїх батьків, молодь може працювати за ідею, здатна ризикувати. Авторитетом для неї буде радше Стів Джобс, аніж керівник на роботі. А все це буде ідеальним підґрунтями для освоєння стартапів та переключення на нові технології, що, по-перше, буде стимулювати економічний розвиток держави, по-друге, стане мотивацією для молоді розвиватися у цій галузі, по-третє, це не призведе до відтоку мозків з України, хто знає якщо б в Україні були сприятливі умови, то може Ян Кум і Макс Левчін заснували свої стартапи в Україні, платили податки та наповнювали державний бюджет країни.

Розробка стартап проєктів широко поширена за кордоном. Такі проєкти приносять чималі прибутки не тільки стартаперам та інвесторам, вони також підіймають рівень економіки у своїх країнах. В Україні стартап рух лише набирає оберти. Оскільки важливість розвитку таких проєктів стає очевидною, то також очевидним є і те, що такі проєкти потребують різноманітних систем підтримки, які б могли запропонувати безліч

функціональних можливостей для оцінки ефективності стартапів. Оцінка стартапа потрібна як автору, так і інвестору адже для обох важливо дізнатися поточну ціну, капіталізацію, а також можливу ринкову вартість. При цьому важливо розуміти, що вартість самої ідеї на даному етапі дорівнює нулю. Винятки становлять лише випадки, коли ідея вже оформлена у вигляді ліцензії, авторського свідоцтва, патенту або іншого варіанту реєстрації інтелектуальної власності. Оцінюється виключно творчий потенціал автора проекту або команди, якщо він розроблявся декількома людьми, і підприємницька ініціатива. Особливо важливо для обох сторін грамотно оцінити ціну проекту, оскільки від цього показника залежить його прибутковість і життєвий потенціал. Принцип оцінки стартапа полягає не в оцінці фінансового стану в даний момент, а в оцінці його майбутнього стану на подальших етапах реалізації з урахуванням усіх ризиків.

На поточний момент намітився тренд стратегічного переходу від сировинно-орієнтованої економіки, яка несе елемент нестабільності, до інтелектуальних. Уряди різних країн світу давно усвідомили значення IT-галузі для розвитку економіки, тому застосовують ряд інструментів податкового стимулювання. Проте в багатьох країнах світу особливі режими оподаткування отримує не тільки IT-галузь, але й компанії з галузей, де присутня наукомістка складова.

Згідно зі звітом Deloitte, в 2015 р. Global Survey of R&D Incentives у світовій практиці використовуються комбінації з чотирьох видів податкових стимулів:

- податкове вирахування (зменшення податкової бази на величину витрат на R&D);
- податковий кредит (зменшення податку до сплати на величину інвестицій в R&D);
- пільгові ставки (з податку на прибуток, з ПДВ або як звільнення від митних зборів);
- прискорена амортизація основних засобів, задіяних в R&D;
- різні гранти.

З усіх перерахованих пільг в Україні працює тільки

звільнення від ПДВ на постачання програмного забезпечення. Однак в обговорюваних проектах кодексу навіть ця пільга не передбачена, і, швидше за все, її не буде.

За прогнозами експертів, до 2020 року ІТ-галузь України може зрости з \$2,4 млрд до \$7,7 млрд, а частка ІТ у ВВП України може скласти вже до 5,8%. У цьому випадку протягом 6 років може бути створено понад 100 000 нових робочих місць, і це стимулює створення 400000 робочих місць в інших галузях. Однак ІТ-ринок потребує комплексної державної програми підтримки, і не тільки фінансової. Проте все це можливо при виконанні декількох умов.

Безперечно якщо Україна хоче розвиватися в цьому напрямку, треба створювати умови для ІТ-бізнесу. Наприклад, цікавою в цьому плані є Литва. Вільнюс вважається найбільш активним стартап-майданчиком. Тут проводять сотні тематичних івентів, які збирають разом енергійне стартап співтовариство. У місті є кілька коворкінг для бізнес-стартаперів – StartupHighway X (SHX) розташований в Руперті – центрі мистецтва, освіти і бізнес-інтеграції. А також Vilnius Hub – перший коворкінговий і акселераторський простір в Литві. Ще одна важлива ініціатива зараз в стадії запуску – Vilnius Tech Park. Це місце має стати основним технологічним хабом для стартапів та інших бізнес-ініціатив в Литві. Цей технопарк збере разом локальні і міжнародні таланти з найбільш швидко зростаючих секторів: геймінг, big data, кібербезпека, графіка.

Процвітанню стартапів в Литві сприяє політика низьких податків в порівнянні з іншими європейськими країнами. Теж саме потрібно й Україні. Про те, які саме пільги варто вводити, треба розібратися. Основною «сировиною» галузі ІТ та стартапів, безперечно, є інтелект, знання, тому ця сировина цінується дуже високо. Недивно, що зарплати в цих галузях можуть досягати значних сум. Наприклад, середньостатистична ІТ-компанія пропонує розробнику програмного забезпечення заробітну плату не менш як 2000\$. Таких компаній в Україні достатня кількість, проте чому Державна служба статистики приводить зарплату в галузі інформації та телекомунікації

приблизно 9500 грн? Можемо зробити висновок, що ці фірми роблять махінації із зарплатою та платять її в конвертах, що створює додаткову напругу на компанію, яка в перспективі може переїхати, наприклад, у Литву, де буде все прозоро та без зайвого тиску. Проте держава також недоотримує відрахувань з зарплати: є різниця отримувати відсотки від «фіктивної мінімалки» чи отримувати менший відсоток, проте з реальної зарплати.

Враховуючи досвід США, пропонуємо дієву методику оподаткування в ІТ-галузі, для якої характерні зарплати вищі за 20000 грн. Доцільно оподатковувати не всю заробітну плату, а лише 12000 грн, інша частина без відрахувань поступає разом з оподаткованими 12000 грн. Це, по-перше, допоможе компаніям платити офіційну реальну заробітну плату, по-друге, знизити тиск на компанії в цій галузі, по-третє, ефективно наповнювати державну скарбницю.

## **6.5. Проектування стартап-заходів як напрям розвитку молодіжного ринку праці**

Обговорюючи інноваційний напрямок та стартапи, перше, що слід зазначити, це – не доскональність законодавства і надзвичайно високий рівень корупції.

В першу чергу потрібно при державі створити спеціальний фонд, який буде займатися венчурним інвестуванням в перспективні стартапи. Щорічно в цей фонд держава потрібна відраховувати 1,5-2% від державного бюджету. На 2016 рік затверджено державний бюджет України в розмірі 83 млрд. 694 млн. грн. Розрахуємо приблизну суму, яка буде щорічно надходити до нашого цільового фонду:

Сума відрахувань = 83 млрд. 694 млн. \* 0,02 = 1 млрд. 674 млн.;

Пропоную одержану суму перевести в долари США, з розрахунку 1\$ = 25,18 грн. та 1 грн = 0,04\$.

Сума відрахувань (USD) = 1 млрд. 674 млн. \* 0,04\$ = 66 млн. 960 тис.\$.

Виходить дуже приваблива сума. Для наочності доречно навести декілька прикладів. Венчурний інвестор Майк Маркула інвестував в свій час 250 тис. доларів в компанію Apple та заволодів їх третиною, згодом він продав свою частку за 154 млн. доларів, тобто заробив 61600%.

Томас Алберг вклав 100 тис. доларів в книжковий магазин Amazon. Загалом, прибуток від цього склав 26 млн. доларів.

Процес створення стартапу з економічної точки зору та витрати на нього продемонструємо на прикладі товариства з обмеженою відповідальністю «Комплекс Айтї», яке на ринку програмного забезпечення з 13 червня 2015 року. Основна діяльність компанії спрямована на створення інформаційних систем управління підприємства з використанням сучасних інструментів розробки додатків і баз даних.

Сьогодні діяльність компанії концентрується на чотирьох напрямках:

- розробка сайтів, просування їх в пошукових системах і соціальних мережах;
- розробка, продаж і впровадження програмного забезпечення для комплексної автоматизації внутрішніх бізнес-процесів підприємства;
- IT-аутсорсинг: обслуговування ПК і серверів, настройка мереж і програмного забезпечення, віддалене обслуговування ПК;

Пропоную проаналізувати основні показники ТОВ «Комплекс Айтї» на основі звітності компанії (табл. 6.9):

**Таблиця 6.9**

**Основні показники ТОВ «Комплекс Айтї»**

Показники	Серп.15	Жовт.15	Груд.16	Лют.16
Собівартість (тис. грн.)	5908	6164	6754	6967
Прибуток (тис. грн.)	1396	1748	1809	2597
Рентабельність, %	23,6	28,4	26,9	37,3

*Джерело: звітність компанії*

Рентабельність розрахуємо за формулою (6.1):

$$P = \frac{П * 100}{Вв}, \quad (6.1)$$

де П – прибуток,

Вв – виробнича собівартість реалізованої продукції.

$$P (\text{серп.15}) = 1396 * 100 / 5908 = 23,6\%;$$

$$P (\text{жовт.15}) = 1748 * 100 / 6164 = 28,4\%;$$

$$P (\text{груд.16}) = 1809 * 100 / 6754 = 26,9\%;$$

$$P (\text{лют.16}) = 2597 * 100 / 6967 = 37,3\%.$$

Включимо в модель показник ROI (Return On Investment), тобто показник окупності інвестицій. Собівартість товару або послуги, що складається з усіх витрат на виробництво:

- закупівля матеріалів, логістичні витрати, заробітна плата працівникам компанії;
- сумарний дохід без вирахування собівартості;
- дохід, який представляє фінальну прибуток після реалізації конкретного товару або послуги;
- сума інвестицій, що складається з усіх статей витрат, виділених на конкретний бізнес.

Розрахуємо ROI за формулою (6.2):

$$ROI = ((CD - CB) / PCI) * 100\%, \quad (6.2)$$

де CD – сумарний дохід;

CB – собівартість;

PCI – повна сума інвестицій.

Припустимо, що держава виділила з цільового інвестиційного фонду суму в 100 тис. грн. Отже, вихідні дані для розрахунку показника окупності інвестицій (за останній звітній місяць):

$$\text{Сумарний дохід} = 9670 \text{ тис. грн};$$

$$\text{Собівартість} = 7200 \text{ тис.грн};$$

$$\text{Повна сума інвестицій} = 1000 \text{ тис.грн};$$

$$ROI = ((9670 - 7200) / 1000) * 100 = 247\%.$$

Отже, показник окупності інвестицій дорівнює 247%, що є більшим за 100%, це означає, що бізнес приносить значний прибуток. І це без урахування того, що ця компанія буде платити податки до державного бюджету України та створювати

робочі місця саме для молоді, оскільки вони найбільш освоєні в сфері ІТ-технологій та стартапів.

Нещодавно Марк Цукерберг, засновник Facebook, заявив, що на створення другого Фейсбуку пішло приблизно 6 500 тис. доларів вкладень та 9 місяців часу. Для того, щоб створити клон Twitter за підрахунками Генріка Варденліна потрібно від 50 тис. доларів до 250 тис. доларів. Тобто суми достатньо мізерні, проте ефект від них та прибутковість може стати захмарною.

Для ефективного добору стартапів та дієвого виділення коштів пропонується розглянути три основні типи індексів вартості, які слід використовувати:

- середній індекс вартості запуску стартапу;

- індекс вартості запуску стартапів в залежності від сегмента (ІКТ, біотехнології / life science, енергоефективність, сфера послуг, інші промислові технології, суміжні технології й інші інноваційні технології);

- індекс вартості запуску стартапів, які беруть участь в конкретних програмах / проектах.

Розрахунок середнього індексу вартості запуску стартапів  $I_{ST}$  проводився з урахуванням зважування його основних компонент (індексів вартості запуску стартапів в залежності від сегмента) на галузеву структуру стартапів, отриману в ході анкетування. Середній індекс вартості запуску дорівнює середньому арифметичному вартості стартапів у всіх сегментах.

$$I_{ST} = \sum_{i=1}^n p_i, \quad (6.3)$$

де  $n$  – кількість стартапів, віднесених до сегментів;

$p$  – вартість запуску одного проекту.

Індекс вартості запуску стартапів в залежності від сегмента, розраховується за формулою (6.4):

$$I_{SEGM} = \frac{\sum_{i=1}^n p_{SEGM}}{n}, \quad (6.4)$$



де  $n$  – кількість стартапів, віднесених до конкретного сегменту;  
 $p_{\text{segm}}$  – вартість запуску одного проекту в даному сегменті.

Аналогічним чином розраховуються індекси вартості запуску стартапів, які беруть участь в конкретних програмах / проектах. Наприклад, індекс вартості запуску стартапів РВК розраховується за формулою (6.5):

$$I_{rvc} = \frac{\sum_1^n p_{rvc}}{n}, \quad (6.5)$$

де  $n$  – кількість стартапів, які беруть участь в програмах / проектах РВК;

$p_{rvc}$  – вартість запуску одного проекту, який бере участь в програмах / проектах РВК.

Детально розглянувши приклад на мікроекономічному рівні, тобто на рівні конкретного підприємства, на макрорівні доцільно приділити уваги податковій системі.

В Україні податкова система взагалі не адаптована під стартапи. В якості прикладу наведемо Литву, стан безробіття в цій країні був розглянутий вище. В Литві створено спеціальні вільні економічні зони, в яких стартап взагалі не сплачує податок на прибуток, тобто його ставка дорівнює 0%, також ця країна славиться досвідченими технічними фахівцями, готовністю до інновацій та надзвичайно розвиненою Інтернет-інфраструктурою.

Для доведення неефективної податкової політики щодо підприємств пропонуємо розрахувати рівень податкового навантаження в Україні. Виокремлювати стартапи з когорти підприємств не має сенсу, оскільки наразі в країні для них не діє пільгова система податків та сплачують вони в державні скарбниці стільки ж, скільки й інші підприємства.

Згідно з «Методичними рекомендаціями щодо складання плану-графіка проведення документальних планових перевірок суб'єкта господарювання», розрахунок рівня податкового навантаження відбувається на основі визначення двох видів

податків – податку на прибуток та податку на додану вартість.

Податкове навантаження з податку на прибуток визначається за формулою (6.6):

$$ПН_{ПНП} = \frac{ПНП}{Д} 100\%, \quad (6.6)$$

де ПНП – податкове навантаження з податку на прибуток, %;

ПНП – податок на прибуток, тис. грн;

Д – доходи підприємства з усіх видів діяльності, тис. грн.

Податкове навантаження з податку на додану вартість визначається та ким чином (6.7):

$$ПН_{ПДВ} = \frac{ПДВ}{ОП} 100\%, \quad (6.7)$$

де ПНПДВ – податкове навантаження з податку на додану вартість, %;

ПДВ – податок на додану вартість, тис. грн;

ОП – обсяги постачання (без податку на додану вартість), тис. грн.

Проте розрахунок цих показників не враховує податкове навантаження загалом, оскільки береться до уваги тільки два види податків. Інші податкові платежі займають значну частку в загальній сукупності податкових платежів також. Зокрема, слід враховувати єдиний соціальний внесок, що включається до витрат підприємства і змінюється в межах 36,3-49,7% нарахувань на фонд оплати праці. Для визначення такого показника можна застосовувати таку формулу (6.8):

$$ПН = \frac{ПП}{ДВ} 100\%, \quad (6.8)$$

де ПП – сума податкових платежів, тис. грн;

ДВ – додана вартість, тис. грн.

Цей показник демонструє, яка частина створеної підприємством доданої вартості припадає на сплату податків та використовується для підрахунку податкового тиску на конкретне підприємство або галузь. У макроекономічному масштабі податкове навантаження відображає ефективність податкової політики, тобто кількісно вимірює сукупний вплив податкових платежів на джерела їхньої сплати. Результати розрахунків податкового навантаження за 2014, 2015 рік в Україні приведені в табл. 6.10:

**Таблиця 6.10**

**Результати розрахунку податкового навантаження в Україні протягом 2014-2015 рр.**

Показники	2014	2015
Податкові надходження до Зведеного бюджету України, млрд грн	387,731	376,578
Податок з доходів фізичних осіб	68,092	72,151
Податок на прибуток підприємств	55,793	54,994
Податок на додану вартість	138,827	128,269
ВВП, млрд грн	1 408,9	1 454,9
Рівень бюджетного податкового навантаження, %	27,52	25,88
Зокрема з податку на доходи фізичних осіб, %	4,83	4,96
З податку на прибуток підприємств, %	3,96	3,78
З податку на додану вартість, %	9,85	8,82
Власні доходи пенсійного фонду, млрд грн	158,00	166,86
Податкове навантаження на працю, %	11,21	11,47
Рівень загального податкового навантаження, %	38,73	37,35

*Джерело: [209]*

За оцінками PricewaterhouseCoopers, Україна належить до десяти країн з найскладнішими податковими системами. Податкове навантаження на економіку в Україні залишилося на рівні 44%, тоді як у країнах Центральної та Східної Європи (ЦСЕ), які входять до ЄС, – 30%. Тінізація економіки, за офіційними оцінками Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, сягає 35%, за експертними оцінками – 45%. За підрахунками консалтингової компанії Boston Consulting Group, українські підприємства щороку недоплачують у бюджет 25 млрд дол. США. Майже 20% прибутку приховується від сплати податків. Водночас за кількістю податків Україна посідає 91

місце в рейтингу серед 185 країн світу, обстежуваних щорічно Світовим банком, за податковим навантаженням – 154, а за витратами часу на адміністрування податку – 171 місце.

Розгрузити податкове навантаження саме на стартапи особливо в сфері ІТ-технологій можна, скориставшись прикладом Литви. Доцільно створювати вільні економічні зони, в яких в перші роки звільнювати бізнес від податку на прибуток. Тобто можна спробувати створити аналог Кремнієвої долини в Каліфорнії, США. Отже, конкретним заходом є створення вільних економічних зон та звільнення компаній, які там зареєструються, від податку на прибуток строком на 2 роки.

Коли ми говоримо про стартапи та ІТ-галузь, не треба забувати, що основною «сировиною» є інтелектуальні ресурси, тому зарплати в цій галузі надзвичайно високі у порівнянні з середніми в Україні. Навіть звільнивши компанії, які знаходяться у вільній економічній зоні, від податку на прибуток, то до державного бюджету будуть надходити високі суми податків із заробітної плати.

Розглянемо на прикладі, середня заробітна плата в Україні розробника програмного забезпечування становить приблизно 2000\$. Переведемо цю суму в гривні за курсом  $1\$ = 25,5$  грн.

$$2000\$ * 25,5 = 51000 \text{ грн};$$

Рівень податку на доходи фізичних осіб = 18%; військовий збір = 1,5%.

Розрахуємо суму яку отримує розробник програмного забезпечення якщо укласти з фірмою договір на виконання робіт:

$$51000 - (51000 * 0,18) - (51000 * 0,015) = 41055,0 \text{ грн};$$

Сума одержана до державного бюджету за рахунок податку на доходи фізичних осіб =  $51000 * 0,18 = 9180$  грн;

Проте ще одним заходом, який треба викорінювати, є заробітна плата в конвертах. Зрозуміло, коли в ІТ-компанії платять зарплату в 2000\$, то є велика спокуса обійти податки стороною, оскільки ми розраховали, що в разі такої зарплати компанія має відрахувати податків на суму майже 10000 гривень. Згідно з даними Державної служби статистики, наразі

середня зарплата в галузі інформації та телекомунікації становить лише 9455 грн. Пропонуємо встановити такі пільги. Повному оприбуткуванню компаній, які зареєстровані в вільних економічних зонах, підлягає заробітна плата у розмірі 15000 грн. і менше. Наприклад, із заробітної плати того ж розробника програмного забезпечення, яка становить, наприклад, 51000 грн., ми оприбутковуємо 15000 грн, таким чином, сума податку на доходи фізичних осіб становитиме:

$$15000 * 0,18 = 2700 \text{ грн};$$

А сума військового податку становитиме:

$$15000 * 0,015 = 225 \text{ грн.}$$

Інша частина заробітної плати у розмірі 36000 грн не підлягає оподаткуванню. Таким чином, власнику просто не вигідно робити махінації, платити дві мінімальні заробітні плати людині, яка отримує, наприклад, 30000 гривень. По-перше, тепер немає потреби приховувати повну суму зарплати, по-друге, це допоможе вийти з тіні, перестати платити гроші в конвертах. А до підприємств, які будуть робити махінації, треба застосовувати дуже жорсткі санкції.

Сьогодні ситуація в галузі інформації та телекомунікації така: середня зарплата становить 9455 грн, зайняте населення в цій галузі складає близько 294,5 тис. осіб. Розрахуємо суму податкових надходжень:

$$9455 * 0,18 = 1701,9;$$

$$9455 * 0,015 = 141,8;$$

Тобто в середньому ці 294500 осіб сплачують податків на суму 1843,7.

Загальна сума податкових відрахувань =  $294500 * 1843,7 = 542969650$  грн.

У випадку впровадження запропонованих заходів, по-перше, збільшиться чисельність працівників в цій галузі, по-друге, середня заробітна плата зросте як мінімум в 2 рази. Для нас не важливо, яка буде середня зарплата, будь вона хоч 70000 грн. – оприбуткуванню підлягатиме 15000 грн. Припустимо, що після впровадження описаних заходів середня зарплата в галузі збільшилася з 9455 грн. до 27345 грн, а чисельність працівників,

зайнятих в галузі, збільшилося з 294500 осіб до 351200 осіб. Розрахуємо суму податкових надходжень:

$$15000 * 0,18 = 2700;$$

$$15000 * 0,015 = 225;$$

Таким чином, в середньому, прогнозовано 351200 осіб сплачуватимуть 2925 грн. податків.

Загальна потенціальна сума податкових відрахувань складе  $351200 * 2925 = 1027260000$  грн. На нашу думку, це є одним із найефективніших заходів, звичайно можна мінімізувати податки незалежно від суми заробітної плати, зробити податок на дохід на рівні 5%), проте для держави це не буде вигідно.

Отже, у ході нашого дослідження визначено напрями подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці, які згруповані за сферою впливу на кожну із складових, що її формують. А саме для освітньо-професійної складової – удосконалення системи освіти та професійної підготовки молоді, підвищення економічної активності та сприяння працевлаштуванню молоді, підтримка самозайнятості та підприємництва серед молоді, підвищення якості трудового життя; для особистісно-соціальної – підтримка обдарованої молоді та сприяння її науковій активності, забезпечення дієвої системи мотивації до зайнятості молоді, удосконалення соціального діалогу на ринку праці, сприяння розвитку особистісної конкурентоспроможності молоді.

Нами було розроблено авторську «національну стратегію подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці». Метою програми є створення необхідних умов для подолання диспропорції на молодіжному ринку праці та підвищення рівня зайнятості молоді відповідно до сучасних вимог інноваційного розвитку економіки держави. «національна стратегія подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці» представляє собою нормативно-правовий акт стратегічного напрямку, дія якого розповсюджується в межах виробничих, регіональних та державних органів управління

Розраховано доцільність впровадження спрощеної системи оподаткування заробітних плат в галузі it. Запропоновано

оприбутковувати лише суму в розмірі 12000 грн. Від заробітної плати, це дозволить ефективно поповнювати державну скарбницю та змусить вийти з тіні велику кількість іт-компаній.

Були проаналізовані найважливіші нормативно-правові акти та закони, що регулюють працевлаштування молоді. Визначено, що працевлаштування молодих спеціалістів регламентується досить розгалуженою системою нормативно-правових актів, до яких можна віднести такі, як Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» тощо. У результаті дослідження нормативно-правового регулювання встановлено, що попри значну кількість нормативно-правових актів, на державному рівні відсутня цілісність у їх формуванні та реалізації. Більшість із нормативно-правових актів мають виключно регламентаційно-правовий характер, суперечать один одному та не забезпечують ефективного вирішення проблеми зайнятості молоді на ринку праці України.

Дана характеристика основних факторів, які впливають на працевлаштування молоді в Україні та за кордоном та фактори, які турбують безпосередньо молодь при виборі робочого місця, до них передусім відносяться стабільність компанії, стабільність виплати заробітної плати та атмосфера в колективі.

Розглянуто основні проблеми молодіжної зайнятості в Україні, встановлені основні чинники конфлікту між роботодавцем та молодим працівником, а також запропонована комплексна модель заходів щодо розв'язання проблеми молодіжного безробіття з урахуванням цільових груп, таких як працівник, роботодавець, навчальні заклади та держава.

У ході моніторингу зайнятості молоді в Україні було проведено компаративний аналіз зайнятості молодого населення за гендерною та галузевою ознакою в Україні та країнах ЄС. Виявлено, що Україна має кращі показники за середньоєвропейські, проте значно відстає від найрозвинутіших країн ЄС, наприклад, таких як Німеччина.

Систематизовано стан молодіжного ринку праці та освітніх

послуг в SWOT-аналізі. Виявлені сильні сторони, слабкі сторони, можливості та загрози. Розроблена економіко-математична модель впливу різних факторів на показник молодіжного безробіття в Україні.

Запропоновано соціально-економічну модель щодо подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці, яку представлено у вигляді дворівневої системи, що включає в себе методологічний та практичний рівні. До складу структури моделі включено такі функціональні підсистеми: прогнозування та планування розвитку молодіжного ринку праці; організації збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці; мотивації до праці, зайнятості та підприємництва, а також підсистему контролю молодіжного ринку праці. Основною метою соціально-економічної моделі подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці є розробка, прийняття та реалізація ефективних управлінських рішень, спрямованих на досягнення поточних, тактичних та стратегічних цілей розвитку на ринку праці молоді.

Запропоновано запровадити нову статтю витрат на цільові фонди для інвестування в стартапи та інновації в державному бюджеті України. На прикладі ІТ-компанії «Комплекс Айті» була розрахована рентабельність цього бізнесу та показник окупності інвестицій, при тому що умовно держава вклала в цей проект 1000 тис. грн. Результати дослідження показали високу ефективність державних інвестицій в започаткування стартапів, без урахування податкових відрахувань компанії та створення нею робочих місць, переважно для молоді.

Запропоновано нову систему оподаткування заробітних плат ІТ-компаній на основі досвіду США та Литви. Вирахувано, що ефективно оприбутковувати лише певну частку зарплати (постійну частину заробітної плати). Це дозволить більш якісно наповнювати бюджет країни та змусить вийти з тіні багато фірм, орієнтованих на високоефективний та високоприбутковий бізнес.



## ВИСНОВКИ

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки проблема безробіття є однією з актуальних соціально-економічних проблем сьогодення, що хвилюють і державу, і суспільство, і окремих людей. І з кожним новим десятиліттям проблема загострюється.

Значне зростання безробіття відбулося у період стагнації економіки 1994-1999 років, унаслідок процесів роздержавлення, приватизації та світової економічної кризи, яка набула в Україні величезних розмірів і призвела до негативних економічних наслідків. Сьогоднішнє регулювання зайнятості реалізується за двома напрямками: активна політика зайнятості та створення гнучких форм зайнятості. З урахуванням особливостей безробіття відокремлюють деякі підходи до його обмеження:

1. Інвестиційна політика. Програмою Президента України визначене створення робочих місць, яке повинне відбуватися у високотехнологічних виробництвах, у сільській місцевості, у моноструктурних населених пунктах. Ефективність нових робочих місць повинна відповідати європейським стандартам продуктивності й оплати праці.

2. Податкова політика залишається обтяжливою, складною і незрозумілою для платників, стимулюючи тіньову зайнятість. Прогресивним кроком має стати перехід на пряме оподаткування сукупного валового доходу людини, як це прийнято в європейських країнах.

3. Кредитну політику, що характеризується надмірно високими ставками відсотка за кредит і значним ризиком кредитування, слід модернізувати за рахунок більш активного залучення коштів населення; розвитку недержавних пенсійних і пайових фондів; підвищення надійності внесків населення в комерційних банках.

4. Підтримка виробництва в моноструктурних містах, а також підприємств на стадії кризи замість стимулювання міграції населення.

5. Упровадження єдиної інформаційно-аналітичної служби зайнятості;

6. Удосконалення статистики робочих місць, виведення її з тіні.

7. Підготовка робочої сили, підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб ринку праці і заявлених потреб роботодавців, тобто до реального попиту на працю, оцінка якого з боку органів влади є неадекватною.

8. Стимулювання переходу з контингенту безробітних або потенційно безробітних до економічно неактивного населення шляхом спрощення процедур розрахунку пенсії, обліку виробничого стажу і виходу на пенсію.

9. Стимулювання реєстрації безробітних у державних центрах зайнятості шляхом збільшення допомоги по безробіттю, перехід системи охорони здоров'я на страхову основу.

На додаток до викладеного, державна політика зайнятості передбачає збереження ефективних та створення нових робочих місць на підприємствах та в установах усіх форм власності. Тому слід опрацювати дієвий механізм державного регулювання ринку праці за допомогою правових, організаційних, економічних важелів сприяння зайнятості населення та його соціального захисту від безробіття.

Завданням органів виконавчої влади в цьому аспекті має стати розвиток самозайнятості населення та підприємництва, підвищення рівня професійної підготовки, соціальний захист працівників, вивільнених у процесі реструктуризації окремих галузей і підприємств. Також слід розробляти напрямки стимулювання для роботодавців щодо збільшення соціальних та стимулюючих витрат на працівників, зокрема, щодо підвищення рівня оплати їх праці, що сприятиме підвищенню якісного рівня робочої сили. Доцільним є передбачення поступового досягнення європейських стандартів у соціальному захисті від безробіття шляхом прозорого використання фінансових ресурсів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Таким чином, державну політику регулювання зайнятості, як самостійну, можна здійснювати тільки з урахуванням соціально-економічних аспектів суспільного життя.

Як показує історія розвитку суспільства, в періоди кризи державне регулювання ринку праці відбувається за спрощеними механізмами. Водночас, з точки зору концепції забезпечення соціальної безпеки держави, відносини зайнятості мають бути пасивно залежними від стану економіки та похідними від соціально-економічних пріоритетів її розвитку. В цьому разі науково-теоретичну і практичну цінність мають праці науковців, які пов'язують макроекономічну стабільність з високим рівнем зайнятості, а подолання кризи у сфері праці вважають необхідною передумовою інноваційної орієнтації економіки.

Наразі розроблена система показників, за якою оцінюється рівень ефективної зайнятості. Вона включає такі групи показників: 1) пропорції розподілу трудових ресурсів за характером участі в суспільно корисній діяльності (рівень забезпечення потреб ринку праці в робочих місцях і досягнення повної зайнятості); 2) структура розподілу трудових ресурсів за галузями економіки (пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять); 3) професійно-кваліфікаційна структура працюючих (міра збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг).

Сучасна галузева структура зайнятих в Україні відображає її низьку ефективність і потребує змін відповідно до обраного євроінтеграційного вектору, для якого характерні стабільні темпи поповнення трудових ресурсів і вагома частка працюючих в сфері послуг і науково-дослідній галузі. Тільки побудова власної інноваційної економіки уможливує забезпечення ефективної зайнятості і збалансоване функціонування ринку праці. Причому в механізмі її регулювання слід поєднувати пряме державне втручання і ринкові механізми.

Перехід України на інноваційну модель розвитку вбачається в трансформації структури зайнятості й формуванні на цій основі ефективного інтелектуального капіталу країни (регіонів). Держава має сприяти ефективній зайнятості населення шляхом розробки і реалізації державної (регіональних) програми зайнятості населення (соціальної безпеки).

Сьогодні перехід України до економіки інноваційного типу унеможливується ще й через високий рівень її тінізації,

яка набула гіпертрофованих масштабів на фоні глибокої соціально-економічної кризи в умовах відсутності дієвого впливу на припинення військового конфлікту. Національним інститутом стратегічних досліджень (НІСД) були запропоновані заходи детінізації ринку праці: 1) перерозподіл обсягів страхових внесків між працівником і роботодавцем за умов зменшення розриву між вартістю трудових ресурсів та обсягом отриманих коштів для працівника; 2) запровадження «періоду очікування» для осіб, які не сплачували страхові внески до пенсійної системи, що полягає у підвищенні віку виходу на пенсію таких осіб; 3) посилення зв'язку між фактично сплаченими страховими внесками та розміром пенсійного забезпечення; 4) посилення відповідальності за ухилення від сплати податків і страхових внесків та покращення їх адміністрування, зокрема, збільшення штрафних санкцій за ухилення від легалізації трудових відносин. Однак, слід зазначити, що такі заходи не є превентивними, вони не тільки не сприятимуть детінізації ринку праці, їх реалізація може призвести до її поглиблення і суцільної неконтрольованості.

Для покращення ситуації на вітчизняному ринку праці необхідно сприяти розвитку малого і середнього бізнесу, застосовувати пільгове оподаткування підприємств, які створюють додаткові/нові/інноваційні робочі місця, застосовувати нульову податкову ставку в перший рік функціонування стартапів. Разом з тим важливим є державне сприяння в реалізації інвестиційних проектів, які за короткий термін здатні забезпечити створення нових/інноваційних робочих місць.

З огляду на описані рекомендації вважаємо, що основною метою детінізації економіки і забезпечення «ефективної зайнятості» населення в Україні є інклюзивна зайнятість при одночасному впровадженні концепції соціальної безпеки на державному рівні, зниження податкового та регулятивного тиску на малий і середній бізнес, підприємницьку діяльність, захист прав власності і трудових відносин, створення передумов для покращення інвестиційного клімату і створення інноваційних робочих місць.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зінченко О.І. Щодо сутності поняття «соціально-економічна безпека» / О.І. Зінченко, А.М. Хімченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Users/O/Downloads/912-1845-1-SM.pdf>.

2. Іляш О.І. Системна парадигма соціальної безпеки на різних рівнях суспільної ієрархії / О.І. Іляш // Механізм регулювання економіки. – 2011. – №2. – С. 23-32 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/24470/1/Иiash.pdf>.

3. Коленда Н.В. Вплив соціальної безпеки на відтворення населення / Н.В. Коленда // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/1692/3/Statya\\_Kolenda.pdf](http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/1692/3/Statya_Kolenda.pdf).

4. Коленда Н.В. Сутність механізму забезпечення соціальної безпеки населення / Н.В. Коленда // Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»: Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. – Випуск 9(34). – 2012. – Ч.1. – С. 138-144 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///C:/Users/O/Downloads/ecnem\\_2012\\_9\(1\)\\_19.pdf](file:///C:/Users/O/Downloads/ecnem_2012_9(1)_19.pdf).

5. Сиченко О.О. Соціальна безпека в системі національної безпеки держави / О.О. Сиченко // Наукові праці. Державне управління. – 2012. – Випуск 174. – Том 186. – С. 34-38 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///C:/Users/O/Downloads/Npchdu\\_2012\\_186\\_174\\_8.pdf](file:///C:/Users/O/Downloads/Npchdu_2012_186_174_8.pdf).

6. Скуратівський В. Соціальна безпека українського суспільства та шляхи її забезпечення / В. Скуратівський, О. Линдюк // Вісник Національної академії державного управління: Соціальна і гуманітарна політика. – 2011. – №3(28). – С. 194-204 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-28.pdf>.

7. Старостенко Г.Г. Національна економіка: навч. посібник / Г.Г. Старостенко, С.В. Онишко, Т.В. Поснова. – К.: Ліра-К, 2011. – 432 с.

8. European Code of Social Security Short Guide, Prepared by Jason Nickless, French edition: Code Européen de sécurité sociale, Vade-mecum, Council of Europe Publishing, Strasbourg, Council of Europe, May, 2002, 81 p., Available at: [http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/source/socialsecurity/shortguide\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/source/socialsecurity/shortguide_en.pdf).

9. Brief Graphic Organizational History, Official Social Security Administration Website, Available at: <https://www.ssa.gov/history/orghist.html>.

10. FAQs, Official Social Security Administration Website, Available at: <https://www.ssa.gov/history/hfaq.html>.

11. Про основи національної безпеки України Закон України від 19.06.2003 р. №964-IV, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/964-15>.

12. Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України», затверджене Указом Президента України №287/2015 від 26 травня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rnbo.gov.ua/documents/396.html>.

13. База даних науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій України: Офіційний Веб-сайт Українського інституту науково-технічної і економічної інформації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://91.202.75.22:5535/csp/dis/index.csp>.

14. Холод Н.М. Напрями підвищення рівня добробуту населення в Україні в контексті інституційних реформ / Н.М. Холод // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.7. – С. 213.

15. Конституція України // Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

16. Основи законодавства України про охорону здоров'я // Верховна Рада України; Закон від 19.11.1992 №2801-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.

17. Про Стратегію подолання бідності // Президент України; Указ, Стратегія від 15.08.2001 № 637/2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/637/2001>.

18. Нові соціальні ініціативи: [Інтернет-ресурс]: Режим доступу [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=141697&cat\\_id=141685](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=141697&cat_id=141685).

19. Про Державний бюджет України на 2013 рік // Верховна Рада України; Закон, Бюджет, Перелік від 06.12.2012 № 5515-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5515-17>.

20. Стан реалізації нових соціальних ініціатив Президента України: [Інтернет-ресурс]: Режим доступу [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=141694&cat\\_id=141685](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=141694&cat_id=141685).

21. Про соціальні послуги // Верховна Рада України; Закон від 19.06.2003 № 966-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-15>.

22. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс]: Закон України від 19.06.2003 р. №964-IV, зі змінами. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/964-15>.

23. Баланда А.Л. Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економічних наук : спец. 08.00.07 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Анатолій Людвігович Баланда ; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2008. – 38 с.

24. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

25. Гнибіденко І.Ф. Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення України / І.Ф. Гнибіденко, О.В. Нартюк // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 16–20. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/rpzn\\_2013\\_2\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/rpzn_2013_2_5.pdf).

26. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення / А.Л. Красильщиков // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 118–124. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dse.org.ua/arhcrive/15/12.pdf>.

27. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI, зі змінами. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

28. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Грішнова О. А. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во Знання, КОО, 2007. – 559 с.

29. Іщенко Н.А. Мотиваційний аспект забезпечення ефективної зайнятості населення на регіональному ринку праці / Н. А. Іщенко // Український соціум. – 2006. – № 3–4 (14–15). – С. 151–159 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/3.2006/%D1%F2%F0%E0%ED%E8%F6%FB%20%E8%E7%20151-159.pdf>.

30. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник / Васильченко В. С. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/108/7281.html>.

31. Положення про Державну службу зайнятості: Указ Президента України від 16 січня 2013 р. №19/2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>.

32. Пальчевич Т. Г. Забезпечення зайнятості в умовах становлення інноваційної економіки / Т.Г. Пальчевич // Економічні науки. – 2014. – № 25. – С.70–78. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Npkntu\\_e\\_2014\\_25\\_13.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Npkntu_e_2014_25_13.pdf).

33. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : науково-аналітична монографія / В. В. Онікієнко – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН



України, 2013. – 456 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.idss.org.ua/monografii/2013\\_rynok\\_praci\\_onikienko.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/2013_rynok_praci_onikienko.pdf).

34. Транченко Л.В. Механізм зайнятості населення як один із механізмів державного регулювання ринку праці / Л. В. Транченко // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 1 (11). – С. 38–41. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://unier.km.ua/upload-files/\\_1%20\\_2012.pdf](http://unier.km.ua/upload-files/_1%20_2012.pdf).

35. Максимова Н.М. Удосконалення трудового законодавства як важливий фактор модернізації інституційного забезпечення ринку праці / Н. М. Максимова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1 (38). – С. 20-22. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua/journal/2014%201.pdf>.

36. Юрчик Г.М. Оцінювання масштабів і наслідків тіньової зайнятості в Україні / Г.М. Юрчик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 1 (5). – С. 137-144. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/4673/1/137%20-%20144.pdf>.

37. Васильченко К.Г. Агентная модель динаміки неформальної зайнятості / К.Г. Васильченко, Е.С. Якуб // Бізнес Інформ. – 2012. – № 3. – С. 26–29. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2012-3\\_0-pages-26\\_29.pdf](http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2012-3_0-pages-26_29.pdf).

38. Харазішвілі Ю.М. Можливості легалізації заробітної плати в Україні: перерозподіл соціальної відповідальності / Ю.М. Харазішвілі, О.П. Коваль, І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2 (20). – С. 193-202. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dse.org.ua/arhcrive/20/18.pdf>.

39. Лейфура М.В. Тіньова зайнятість у контексті інноваційного розвитку підприємств в Україні / М.В. Лейфура // Формування ринкових відносин. – 2013. – № 10. – С. 64-68. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21D BN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&I mage\\_file\\_name=PDF/frvu\\_2013\\_10\\_15.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21D BN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&I mage_file_name=PDF/frvu_2013_10_15.pdf).

40. Міненко В.Л. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки: сутність та методи вимірювання / В. Л. Міненко // Економіка та держава. – 2010. – № 4. – С. 111–114. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.economy.in.ua/pdf/2010\\_4/4\\_2010\\_32.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/2010_4/4_2010_32.pdf).

41. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15.12.1992 № 2859-ХІІ // ВВР. 1993, N16, ст. 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2859-12/conv>.

42. Sharp B. Marketing Orientation: More Than Just Customer Focus // International Marketing. Review – 1991. – V. 8. – №3. – P. 20-25.

43. Рыночная экономика: Учебник. В 3 т. / Под ред. Ю.Б. Рубина. – М.: СОМИНТЭК, 1992. – Т.1: Теория рыночной экономики. Часть 1. Микроэкономика. – 168 с.

44. Белоусов О.В. Формування маркетингової стратегії управління кадровим потенціалом: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.02 / Східноукраїнський національний університет. – Луганськ, 2001. – 16 с.

45. Теория переходной экономики. Т.2. Макроэкономика: Учеб. пособ. / Ред. Е.В. Красникова. – М.: ТЕИС, 1998. – 231 с.

46. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: Посіб.: К.: Знання, 2000. – 514 с.

47. Рыночная экономика: Учебник. В 3 т. / Под ред. Ю.Б. Рубина. – М.: СОМИНТЭК, 1992. – Т.1: Теория рыночной экономики. Часть 2. Микроэкономика. – 178 с.

48. Рыночная экономика: Учебник. В 3 т. / Под ред. Ю.Б. Рубина. – М.: СОМИНТЭК, 1992. – Т.1: Теория рыночной экономики. Часть 3. Макроэкономика. – 256 с.

49. Радіонова І.Ф. Макроекономіка та економічна політика: Підручник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. – К.: Таксон, 1996. – 240 с.

50. Про засади державної регіональної політики: у редакції від 08.10.2008р: Проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dbn.at.ua/publ/3-1-0-7>.

51. Про засади державної регіональної політики: у редакції

від 14.06.2010р: Проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ssr.org.ua/content/ukr./events/new\\_regional\\_policy\\_Tkachuk\\_ua.ppt](http://www.ssr.org.ua/content/ukr./events/new_regional_policy_Tkachuk_ua.ppt).

52. Про Концепцію державної регіональної економічної політики: у редакції від 09.07.1998р. Проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webpr](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webpr).

53. Про Концепцію державної регіональної політики: у редакції від 25.05.2001р., № 341/2001: указ Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/mail>.

54. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року, затверджена Постановою КМУ № 1001 від 21.07.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/mail>.

55. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України / М. Гуць // Україна: аспекти праці. – 2005. – №2. – С. 13-17.

56. Дорогунцов С. Теорія розміщення продуктивних сил і регіональної економіки: монографія / С. Дорогунцов, Я. Олійник, А. Степаненко. – К.: Стафед-2, 2001. – 144 с.

57. Ємельяненко Л.М. Стратегічні пріоритети регіональної політики соціально-економічного розвитку в умовах переходу до постіндустріального суспільства/ Л.М. Ємельяненко// Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2008. – №1(19). – С. 10-15.

58. Герасименко О. Соціально-трудові доміанти інноваційної економіки : сучасний стан та тенденції розвитку в Україні / О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 6. – С. 38-45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://uap.in.ua/download/all/2014/UAP%236\\_2014.pdf](http://uap.in.ua/download/all/2014/UAP%236_2014.pdf).

59. Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю.І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197-202 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.business-inform.net/pdf/2013/7\\_0/197\\_202.pdf](http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/197_202.pdf).

60. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної

зайнятості на національному ринку праці / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – №3 (46). – С. 1-8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/2/02.pdf>.

61. Юрик Я.І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–85. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/econprog\\_2014\\_1\\_7.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/econprog_2014_1_7.pdf).

62. Гук Л.П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні / Л. П. Гук // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 278–283. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.business-inform.net/pdf/2014/4\\_0/278\\_283.pdf](http://www.business-inform.net/pdf/2014/4_0/278_283.pdf).

63. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятого населення на ринку праці України / С. Коваль // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 20–25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Uap\\_2012\\_2\\_6.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Uap_2012_2_6.pdf).

64. Скуратівський В. Соціальна безпека українського суспільства та шляхи її забезпечення / В. Скуратівський, О. Линдюк // Вісник НАДУ: соціальна і гуманітарна політика [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-28.pdf>.

65. Economic security for a better world. Geneva, International Labor Office, 2004, Available at: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=MНhmY1BVXwQh1wpyQG7QyjnPMJmXnbbhJzkJy3Y26v3LLQtpnGTY!1934813363?ressource.ressourceId=8670>.

66. Безпека. Академічний тлумачний словник української мови. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/bezpeka>.

67. Labor market Security Index. ILO, Available at:

<http://www.ilo.org/sesame/ SESHELP. NoteLMSI>.

68. Osberg, L. & Sharpe, A. (2003). An Index of Labor Market Well-being for OECD Countries. Centre for the Study of Living Standards. CSLS Research Report 2003-05, Available at: <http://www.csls.ca/reports/labmkt.pdf>.

69. Гендерні аспекти ринку праці в Україні: аналітичний звіт від 23.07.2012 №09/3-27/190 / Виконавці: Н.О. Кобрянська, Н.В. Сокурєнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

70. Економічна активність населення України 2011: Статистичний збірник / Державна служба статистики України: – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

71. Чернова Т.В. Экономическая статистика: Учеб. пособие / Т.В. Чернова. – Таганрог: ТРТУ, 1999. – 140 с. – [Интернет-ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aup.ru/books/m81/10.htm>.

72. Лук'яненко О.І. Демографічний прогноз як чинник формування стратегії соціально-економічного розвитку регіону / О.І. Лук'яненко, С.О. Тутова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/kgm\\_econ/2010\\_96/staty\\_96/496-503.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/kgm_econ/2010_96/staty_96/496-503.pdf).

73. Дорошенко Л.С. Демографія: Практикум. – Київ: МАУП, 2007 – 80 с.

74. Пальян З.О. Демографічна статистика: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 132 с.

75. Підгорний А.З. Демографічна статистика : Навчальний посібник / А.З. Підгорний. – Одеса, ОДЕУ, 2010. – 165 с.

76. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.

77. ДемПродж Версія 4. Компьютерная программа для составления демографических прогнозов: Система политических моделей «Спектрум». – [Интернет-описание]: Режим доступа: <https://docs.google.com/viewerYrdF7>.

78. Яковенко Т.В. Оцінка впливу соціальних факторів на сучасну демографічну ситуацію в Україні / Т.В. Яковенко // Міждисциплінарний збірник наукових праць з соціології та

соціальної роботи «Соціопростір». – 2010. – №1. – С. 77-85 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.sociology.kharkov.ua/images/socioprostir/magazine/1\\_2010/2\\_6\\_2.pdf](http://www.sociology.kharkov.ua/images/socioprostir/magazine/1_2010/2_6_2.pdf).

79. Сегіда К. Передумови та чинники демографічного розвитку регіональної соціогеосистеми / К. Сегіда // Часопис соціально-економічної географії. – 2010. – №9(2). – С. 185-191 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/2686/2/Segida.doc>.

80. Мандрикіна А.С. Якість життя населення в контексті соціально-економічного розвитку України / А.С. Мандрикіна // Державне будівництво. – 2013. – №2. – С. 213-216 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/DeBu\\_2013\\_2\\_33.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/DeBu_2013_2_33.pdf).

81. Мокрецов С.Є. Фактори, які визначають стан репродуктивного здоров'я населення / С.Є. Мокрецов // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. – 2012. – Випуск 2. – С. 128-133 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Nvamu\\_uprav1\\_2012\\_2\\_18.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvamu_uprav1_2012_2_18.pdf).

82. Розя Ю.Ю. Релігія як чинник демографічної поведінки в різних етносоціальних середовищах / Ю.Ю. Розя // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2013. – №57. – С. 140-146 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/stapttp\\_2013\\_57\\_20.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/stapttp_2013_57_20.pdf).

83. Сьомченко В.В. Відтворення населення як фактор формування трудових ресурсів / В.В. Сьомченко // Вісник Запорізького національного університету. – 2009. – №1(4). – С. 55-58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2009/econom\\_2009\\_1/055-58.pdf](http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2009/econom_2009_1/055-58.pdf).

84. Грушка В.В. Суспільно-географічні особливості Дніпропетровської області як старопромислового регіону України / В.В. Грушка // Збірник наукових праць «Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна : Геологія – Географія – Екологія». – Вип. 1033. – Харків: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2013. – с. 173-177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/8741/2/Grushka.pdf>.

85. Дніпропетровська область: демографія, економіка, екологія, бюджет : Профіль області / за ред. І. Вернослов. – Дніпропетровськ, 2013. – 237 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/prof\\_dnipr\\_obl\\_ukr\\_for\\_website\\_0.pdf](http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/prof_dnipr_obl_ukr_for_website_0.pdf).

86. Україна у цифрах: Статистичний збірник / відповідальний за випуск О.А. Вишневська. – Київ : Державна служба статистики України, 2015. – 548 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/2015/zb/07/zb\\_Uz14\\_uk.zip](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2015/zb/07/zb_Uz14_uk.zip).

87. Населення Дніпропетровської області : Основні показники динаміки і руху, *Головне управління статистики у Дніпропетровській області* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnestrstat.gov.ua/statinfo%202015/ds/ds4.htm>.

88. Гусева Н. Демографічна характеристика міста Дніпропетровськ / Н. Гусева, О. Суптело // Часопис соціально-економічної географії. – 2015. – №18(1). – С. 108-114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Chseg\\_2015\\_18\(1\)\\_20.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Chseg_2015_18(1)_20.pdf).

89. Захворюваність населення 1995-2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnestrstat.gov.ua/statinfo%202015/oz/oz2.htm>.

90. Хвесик М.А. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка : навч. посібник / М.А. Хвесик, Л.М. Горбач, П.П. Пастушенко. – К. Кондор, 2005 – 344 с.

91. Ільїн Л.М. Ефективність відтворення трудового

потенціалу України: монографія / Л.М. Ільїн. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.

92. Антонов В.А. Методика комплексної оцінки соціально-економічного розвитку області та її адміністративно-територіальних одиниць (на прикладі Дніпропетровської області) : метод. рекоменд. / В.А. Антонов, Л.М. Зайцева. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2004 – 36 с.

93. ВИЗГАЛОВ Д.В. *Маркетинг города*. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2008. – 114 с.

94. Панкрухин А.П. *Маркетинг территорий*. 2-е изд., дополн. – СПб.: Питер, 2006. – 416 с.

95. Pacifico C. *Territorial marketing. Scientific report*. URL: [http://www.dps.tesoro.it/cd\\_cooperazione\\_bilaterale/docs/3.Development\\_Tools/3.Territorial\\_Marketing/5.territorial\\_marketing\\_pacifico.pdf](http://www.dps.tesoro.it/cd_cooperazione_bilaterale/docs/3.Development_Tools/3.Territorial_Marketing/5.territorial_marketing_pacifico.pdf).

96. Ashworth G.J., Voogd H. *Selling the City: Marketing Approaches in Public Sector Urban Planning*. London: Belhaven Press, 1990. – 177 p.

97. Kearns G., Philo C. *Selling places: The city as cultural capital, past and present*, Oxford: Pergamon Press, 1993. – 316 p.

98. Kotler P. *Marketing Places: Attracting Investment, Industry, and Tourism to Cities, States, and Nations*. New York: Free Press, 1993. – 388 p.

99. Ward S. *Selling places: the marketing and promotion of towns and cities (1850-2000)*. London: Spon Press, 1998. – 352 p.

100. Kavaratzis M. *City marketing: The past, the present and some unresolved issues*, Geography Compass. 2007. – Vol. 1, №3. – pp. 695-712.

101. Тайц М. «Брендинг» в инновационную эпоху [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rim-pn.ru/examination/index.php?exam=1057>.

102. Braun E. *City Marketing. Towards an integrated approach*. – City-marketing. Naar een geïntegreerde aanpak / Proefschrift ter verkrijging van de graad van doctor aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. ERIM PhD Series in Research in Management, 142. URL: [http://www.euricur.nl/content\\_assets/Citymarketing.pdf](http://www.euricur.nl/content_assets/Citymarketing.pdf).



103. Joachimsthaler E., Aaker D.A. *Building brands without mass media*. Harvard Business Review, Jan/Feb 1997. – PP. 39-50.

104. Rainisto S.K. *Success factors of place marketing: A study of place marketing practices in Northern Europe and the United States*, Doctoral Dissertation / Helsinki University of Technology, Institute of Strategy and International Business. URL: <http://lib.tkk.fi/Diss/2003/isbn9512266849/isbn9512266849.pdf>.

105. Персонал-технологии: что это и зачем это нужно? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrconsalts.ru/about>.

106. Барометр ринку праці України 2013 рік. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hh.ua/article/14608>.

107. HR-Бренд работодателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/hr-brend-rabotodatela>.

108. Мансуров Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала: монография / Р.Е. Мансуров. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. – 142 с.

109. Гетьман О.О. Розвиток сучасних маркетингових персонал-технологій у діяльності вітчизняних підприємств / О.О. Гетьман, А.І. Цибулько // Вісник Запорізького національного університету. – 2014. – №2(22). – С. 5-12.

110. Гетьман О.О. Інноваційний підхід до формування HR-бренду території / О.О. Гетьман, А.О. Кацемба, А.С. Мамичева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://sophus.at.ua/publ/2015\\_06\\_4\\_5\\_kam\\_podils/sekcija\\_section\\_3\\_2015\\_06\\_4\\_5/innovacijnij\\_pidkhid\\_do\\_formuvannja\\_hr\\_brendu\\_teritoriji/99-1-0-1416](http://sophus.at.ua/publ/2015_06_4_5_kam_podils/sekcija_section_3_2015_06_4_5/innovacijnij_pidkhid_do_formuvannja_hr_brendu_teritoriji/99-1-0-1416).

111. Шагиева И.Т. Российский и зарубежный опыт управления развитием регионов в период модернизации экономики / И.Т. Шагиева // Молодой ученый. – 2013. – №3. – С. 302-304.

112. Головня Ю.І. Конкурендне позиціонування регіонів у просторовому розвитку України // Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property. – 2015. – №2(12). – С. 48-53.

113. Колесницька Н.М. Територіальний брендинг: науково-методологічні підходи до визначення та формування // Наукові праці. Політологія. – 2012. – №3. – С. 47-50.

114. Гетьман О.О. Механізм побудови HR-брендів у вітчизняній практиці / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – №21. – С. 18-23.

115. Шатава Ю. Механізм розробки бренда території / Ю. Шатава, М. Карпищенко // Маркетинг и менеджмент інновацій. – 2012. – № 4. – С. 324-329.

116. Петрякова Е.С. Фактори формування стратеги іміджа території / Е.С. Петрякова, Ю.А. Лимарева // Новый университет. – 2016. – №5(63). – С. 98-102.

117. Біловодська О.А. Стратегічний підхід до формування бренда міста (на прикладі м. Сум) / О.А. Біловодська, Н.В. Гайдабрус // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – №2. – С. 22-31.

118. Гринчук Н. Формування територіальних маркетингових стратегій / Н. Гринчук // Всеукраїнська мережа фахівців та практиків з регіонального і місцевого розвитку. – 2014. – №8. – С. 1-43.

119. Мокіна С.М. Підходи до розуміння та визначення поняття бренда роботодавця / С.М. Мокіна // Бізнесінформ. – 2014. – № 2. – С. 238-242.

120. Показники розвитку Дніпропетровської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

121. HR-брендинг: как создать позитивный образ компании [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.src-master.ru/article22844.html>.

122. Персонал-технологии: что это и зачем это нужно? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrconsalts.ru/about>.

123. Сардак О.В. Особливості управління HR-брендом підприємства в умовах ринкової економіки, / Сардак О.В.// Наук. вісн. НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.15. – С. 276–282. [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн:[http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnltsu/21\\_15/276\\_S](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/21_15/276_S)

ar.pdf.

124. André Mandel. Der Demografische Wandel als Störfaktor in den sozialen Netzwerken älterer Menschen (German Edition): GRIN Verlag GmbH; Februar 27, 2009. – 84 p.

125. Demographischer Wandel in der Region Mittelhessen: Studienprojekt / Projektleitung: Prof. Dr. Diller: [http://fss.plone.uni-giessen.de/fss/fbz/fb07/fachgebiete/geographie/bereiche/lehrstuhl/planung/pdf-bilder/endbericht/file/Studienprojekt%20Demografischer%20Wandel%20Mittelhessen\\_Endbericht.pdf](http://fss.plone.uni-giessen.de/fss/fbz/fb07/fachgebiete/geographie/bereiche/lehrstuhl/planung/pdf-bilder/endbericht/file/Studienprojekt%20Demografischer%20Wandel%20Mittelhessen_Endbericht.pdf).

126. Sprachenpolitik und die ukrainische Identität: 2012-03-01: [http://www.objective\\_mind.org/gesellschaft/ukraine/sprachenpolitik-und-die-ukrainische-identitaet/](http://www.objective_mind.org/gesellschaft/ukraine/sprachenpolitik-und-die-ukrainische-identitaet/).

127. Demografischer Wandel: Herausforderung oder Chance? [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-07-001-SPOT/DE/KS-CD-07-001-SPOT-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001-SPOT/DE/KS-CD-07-001-SPOT-DE.PDF).

128. Каждый пятый украинец подрабатывает вдобавок к основной работе: как, где и сколько? – [Интернет-опрос]: Режим доступа: [http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/02/11/rezultaty\\_issledovaniya\\_dop\\_dohod.aspx](http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/02/11/rezultaty_issledovaniya_dop_dohod.aspx).

129. Мартякова О.В. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці на основі управління їх якістю / О.В. Мартякова, С.М. Снігова, О.В. Мудра // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №3. – С. 154-168.

130. Федотова Т.А. Удосконалення засад формування місцевого замовлення на підготовку фахівців / Т.А. Федотова // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 5(2). – С. 108-113.

131. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

132. Аналітичний звіт Болонського Секретаріату-2009: резюме і оціночний лист, що підготовлені на основі Національного звіту із запровадження положень Болонського процесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua>.

133. Итоги года. Результаты опроса: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/2015/>

02/03/rezultaty\_oprosa\_itogi\_2015\_ozhidanija\_2014.aspx.

134. Мурашов М. Нематериальная мотивация персонала. Как заставить сотрудников поверить в себя? / М. Мурашов // Кадровый менеджмент. – 2005. – №2 – С. 17-19.

135. Лукичева Л.И. Управление организацией: учебн. пособие / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2004. – 360 с.

136. 5 ошибок, которые совершают даже хорошие сотрудники: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.work.ua/articles/subject/862/>.

137. Как быть успешным на любой работе: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.work.ua/articles/subject/814>.

138. Гущина И.В. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И.В. Гущина // Общество и экономика. – 2000. – №1. – С. 24-28.

139. Clark Catherine S., Gregory H. Dobbins, and Robert T. Ladd. Exploratory Field Study of Training Motivation. – Group & Organization Management. – September 1993. – <http://www.referencetoforbusiness.com/small/Di-Eq/Employee-Motivation.html>.

140. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал – 2-ге видання. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

141. John Strelecky. The Big Five for Live: Was wirklich zählt im Leben, Deutscher Taschenbuch Verlag. – Taschenbuch. – 1, Februar 2009.

142. Иванкина, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л.И. Иванкина. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с.

143. Самоменеджмент: график работоспособности в течение рабочего дня: [Интернет-ресурс]: Режим доступа: [http://www.pro-robotu.com.ua/articles.php?aID=3691&action=view\\_article](http://www.pro-robotu.com.ua/articles.php?aID=3691&action=view_article).

144. Естественный дневной ритм (график работоспособности): [Интернет-ресурс]: Режим доступа: <http://msd.com.ua/effektivnost/estestvennyj-dnevnoj-ritm-grafik-robotosposobnosti>.

145. Большинство украинцев наиболее продуктивны в утренние часы: Результаты Интернет-опроса: Режим доступа:

<http://www.work.ua/news/ukraine/478>.

146. Багрова И.В. Физический труд на пороге информационного общества / И.В. Багрова // Вісник економічної науки України. – 2006. – №1(9). – С. 17-28.

147. 40% украинцев выбирают работу по размеру заработной платы: Интернет-опрос: Режим доступа: <http://www.work.ua/news/ukraine/463>.

148. Чем еще мотивировать сотрудников, помимо зарплаты? Результаты Интернет-опроса: Режим доступа: [http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/02/18/rezultaty\\_issledovaniya\\_motivatsiya.aspx](http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/02/18/rezultaty_issledovaniya_motivatsiya.aspx).

149. Более 90% украинцев готовы работать дополнительно для увеличения дохода: Результаты Интернет-опроса: Режим доступа: <http://www.work.ua/news/ukraine/476>.

150. Лояльность персонала позволяет повысить прибыль компании: [Интернет-ресурс]: Режим доступа: [http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/01/23/loyalnost\\_personala\\_pozvoliaet\\_povyisit\\_pribyl\\_kompanii.aspx](http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/01/23/loyalnost_personala_pozvoliaet_povyisit_pribyl_kompanii.aspx).

151. Bach Stephen. HR and new approaches to public sector management: improving HRM capacity: Workshop on Global Health Workforce Strategy: France, 2001. – 35 p.

152. Walking Down the Timeline of HR Management: How Has It Evolved? / written by N. Nayab edited by Elizabeth Wistrom: [Internet-source] updated: 5/19/2011: URL: [http://www.brighthub.com/resource-management/77199-walking-down-the-timeline-of-hr-management-how-has-it-evolved/#imgn\\_1](http://www.brighthub.com/resource-management/77199-walking-down-the-timeline-of-hr-management-how-has-it-evolved/#imgn_1).

153. Оксина К.Э. Лояльность и преданность персонала: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://hrm.ru/lojalnost-i-predannost-personala>.

154. Проскура В.Ф. Щодо проблем оцінювання ефективності системи управління персоналом / В.Ф. Проскура // Науковий Вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20(7). – С. 214-218.

155. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем / Е. Онищенко // Вісник ТНЕУ. – 2012. – №1. – С. 137-144.

156. Лук'янихіна О.А. Методи оцінювання ефективності

системи управління персоналом організації / О.А. Лук'янихіна, В.О. Лук'янихін, І.О. Кіясова // Вісник СумДУ: Серія Економіка. – 2008. – №1. – С. 26-33.

157. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Л.Б. Пошелюжна // Інноваційна економіка. – 2010. – №15. – С. 163-166.

158. Литвин О.В. Механізми побудови оцінки соціально-економічної ефективності управління персоналом / О.В. Литвин // Вісник ХНУ. – 2011. – №2. – С. 79-84.

159. Десслер Гари. Управление персоналом / Гари Десслер [Пер. с англ. В.И. Самокина]. – М.: «Издательство БИНОМ», 1997. – 432 с.

160. Гаврилова О.Г. Оценка персонала и её отличие от аттестации / О.Г. Гаврилова // Финансовая газета Экспо. – 2009. – №2. – Март-апрель. – С. 55-59.

161. Гетьман О.О. Обґрунтування вибору ефективної методики оцінки персоналу сучасними підприємствами / О.О. Гетьман, О.С. Колеснік // Економіка та підприємництво. – 2014. – №1(4) – С. 10-14.

162. Ситнік О.Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О.Д. Ситнік // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №11. – С. 84-87.

163. Немікіна С.С. Сутність і завдання оцінки персоналу // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі. – Ч.2. – 2006. – С. 45-47.

164. Борисова Е. Критерии оценки персонала / Е. Борисова // Персонал-микс. – 2005. – №2. – С. 15-19.

165. Губенко А.В. Значення трудового потенціалу для економічного розвитку підприємства / А.В. Губенко // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі. – Ч.1. – 2006. – С. 78-80.

166. Гаврилова О.Г. Обзор систем, методов и методик оценки персонала [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.it-basis.ru/news.cgi?pageId=700>.

167. Карамзин С. Оценка персонала: знакомство не вслепую [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.proffrost.ru/news/9.html>.

168. Катанова Л.А. Мотивационный процесс в управлении

персоналом / Л.А. Катанова // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – №1(19). – С. 118-127.

169. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учебный курс / В.Ю. Корнюшин. – М.: МИЭМП, 2010. – 120 с.

170. Кузьменко Л.М. Проблеми проведення оцінки персоналу / Л.М. Кузьменко // Економіка і маркетинг в XXI сторіччі. – 2008. – С. 160-162.

171. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; [За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха]. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.

172. Сорока В.А. Оценка персонала / В.А. Сорока // Управление персоналом. – 2009. – №5. – С. 14-20.

173. Шнитова А. Кругооом, марш! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nsk.erabota.ru/blogs/articles/5470>.

174. Ярных В. Оценка персонала: поиск эффективных решений / В. Ярных [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.lawmix.ru/bux/13576>.

175. Данюк В.М. Організація праці менеджера: навч. посібник / В.М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2008. – 276 с.

176. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П.Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.

177. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала : учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 1998. – 496 с.

178. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

179. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С.В. Шекшня. – изд. 5-е, перераб. идоп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

180. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: Навч. посібник / Л.І. Скібіцька. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

181. Компания «АМИ». Разработка сайтов, корпоративных порталов и web-интеграций с 1С-Битрикс [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.ami.ua/platform/portal.php>.

182. Василюк С.В. Розвиток персоналу підприємств в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності їх діяльності / С.В. Василюк // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2010. – №4. – С. 100-104. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/evngu\\_2010\\_4\\_17.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/evngu_2010_4_17.pdf).

183. Попель С.А. Розвиток персоналу як елемент соціотехнічної системи в інноваційній моделі управління / С.А. Попель // Сталий розвиток економіки. – 2013. – №1. – С. 237-241. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/sre\\_2013\\_1\\_53.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/sre_2013_1_53.pdf).

184. Гаврилюк І.В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації / І.В. Гаврилюк // Економіка. Управління. Інновації. – 2009. – №2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2009\\_2\\_10.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2009_2_10.pdf).

185. Зленко А.М. Професійний розвиток персоналу як передумова підвищення рівня продуктивності праці / А.М. Зленко, Д.А. Мірошніченко // Економічний вісник університету. – 2015. – Вип. 24(1). – С. 34-38. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecvu\\_2015\\_24\(1\)\\_8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecvu_2015_24(1)_8.pdf).

186. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 26-34. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap\\_2010\\_2\\_7.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2010_2_7.pdf).

187. Дьомкіна О.В. Сутність та особливості ризиків при інвестиціях у розвиток персоналу підприємства / О.В. Дьомкіна // Інноваційна економіка. 2014. – №6. – С. 120-124. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek\\_2014\\_6\\_23.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek_2014_6_23.pdf).

188. Сливка О.А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку / О.А. Сливка. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2010\\_29/Slivka.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Slivka.pdf).

189. Збрицька Т.П. Управління розвитком персоналу: Навч.



посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.

190. Потьомкіна О.В. Використання методології управління проектами розвитку підприємств: теоретичний аспект / О.В. Потьомкіна // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. праць. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – №3(35). – С. 147-153. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/35/10povpta.pdf>.

191. Васильченко В.С. Управління персоналом: Навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грیشнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

192. Муромець Н.Є. Основи менеджменту підприємств автомобільного транспорту: Навч. посібник / Н.Є. Муромець, О.І. Чорноус. – Донецьк: ВІК, 2006. – 314 с.

193. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

194. Якушев А.В. Залучення та набір персоналу через систему Інтернет / А.В. Якушев / Управління персоналом. – 2008. – №12. – С. 47-50.

195. Янішевська А.В. Компаративний аналіз основних показників стану зайнятості молоді країн ОЕСР та України / А.В. Янішевська // Економічний простір. – 2014. – №86. – С. 50-63 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2014\\_86\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2014_86_7).

196. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

197. EUROSTAT [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/international\\_trade/introduction](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/international_trade/introduction).

198. Глобальні тенденції зайнятості 2013: відновлення після другого падіння робочих місць : доповідь. – Женева: МОП, 2013. – 658 с.

199. Освіта.ua. Національний освітній Інтернет-ресурс, Стратегія реформування вищої освіти [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reform/43883>.

200. Батюк А.А. Вдосконалення механізму державного регулювання у сфері працевлаштування молоді / А.А. Батюк // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №3. – С. 22-25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2014\\_3\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_3_7).

201. Батюк Л.А. Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді / Л.А. Батюк // Збірник наукових праць. Серія: Ефективність державного управління. – 2015. – Вип. 44. – С. 191-197. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lvivacademy.com/vidavnistvo\\_1/edu\\_44/fail/ch\\_1/26.pdf](http://www.lvivacademy.com/vidavnistvo_1/edu_44/fail/ch_1/26.pdf).

202. Озимко М.В. Моделі працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у західній соціології / М.В. Озимко // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Сер.: Соціологія. – 2014. – Т. 234, Вип. 222. – С. 123-128 [Електронний ресурс] Режим доступу:[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrchdusoc\\_2014\\_234\\_222\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrchdusoc_2014_234_222_27).

203. Яворська Л.М. Працевлаштування молоді в сучасних умовах: економіко-правові аспекти / Л.М. Яворська, С.В. Селезень // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Сер.: Економічна теорія та право. – 2014. – №1. – С. 130-137 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua\\_etp\\_2014\\_1\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_etp_2014_1_15).

204. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента від 12.01.2015 р. №5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

205. Павлішина Н.М. Державна політика зайнятості як чинник успішного працевлаштування випускника вищого навчального закладу / Н. М. Павлішина // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2013. – №6. – С. 158-161 [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep\\_2013\\_6\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2013_6_33).

206. Філіпов Ю.М. Основні складові проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів / Ю.М. Філіпов

// Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. – 2012. – №16. – С. 31-40. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup\\_2012\\_16\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2012_16_7).

207. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

208. Dutta, S. The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation [Electronic resource] / S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent (eds.). Johnson Cornell University, INSEAD The Business School for the World, WIPO — World Intellectual Property Organization, 2014. – Available at: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf>.

209. Стеблюк Н.Ф. Вплив податкового навантаження на діяльність підприємств / Н.Ф. Стеблюк, А.О. Філін // Молодий вчений. – № 8 (23). – Частина 1. – 2015. – С. 80-86. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/8/16.pdf>.

210. Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник / І.В. Багрова, Н.І. Редіна, О.О. Гетьман, Т.С. Яровенко. – Дніпропетровськ : ДДФА, 2014. – 588 с.

211. Пальчевич Т.Г. Забезпечення зайнятості в умовах становлення інноваційної економіки / Т.Г. Пальчевич // Економічні науки. – 2014. – №25. – С. 70-78.

212. Воронцова О.В. Проблеми формування попиту на працю в умовах нестабільного розвитку економіки / О.В. Воронцова // Бізнес Інформ. – 2014. – №2. – С. 228-232.

213. Нартюк О.В. Інклюзія як організаційно-економічний механізм оптимізації зайнятості економічно активного населення / О.В. Нартюк // Україна: аспекти праці. – 2015. – №1. – С. 43-49.

214. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. – К.: НІСД, 2014. – 32 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://kneu.edu.ua/get\\_file.php?id=2597](http://kneu.edu.ua/get_file.php?id=2597).

# ДОДАТКИ

## Додаток А

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства  
економічного розвитку  
і торгівлі України  
від 26.03.2013 № 305

### МЕТОДИКА

формування середньострокового прогнозу потреби  
у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці

#### I. Загальні положення

1.1. Ця Методика визначає алгоритм розрахунку Мінекономрозвитку середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці та базується на розрахунку кількості зайнятих за видами економічної діяльності (на рівні секцій КВЕД), яка необхідна для прогнозування додаткової потреби окремих видів економічної діяльності в робочій силі за професіями (на рівні підрозділів за Класифікатором професій).

#### II. Інформаційне забезпечення

2.1. Джерелами інформації для формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці за видами економічної діяльності та професіями є дані Держстату, пропозиції інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, Національної академії наук, галузевих національних академій наук, інших бюджетних установ, Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань, а також Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та власні розрахунки Мінекономрозвитку.

2.2. Розрахунки проводяться на базі даних за повний календарний рік (період).

Базовий (передпрогнозний) період позначається буквою  $t$ ; період, що передує базовому, позначається  $(t-1)$ .

Прогнозування потреби економіки в робочій силі здійснюється на середньостроковий період (5 років). Прогнозні періоди позначаються:  $(t+1)$ ,  $(t+2)$ ,  $(t+3)$ ,  $(t+4)$ ,  $(t+5)$ .

2.3. Перелік вхідних та розрахункових показників, а також джерел інформації для формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці наведено в додатку.

### III. Основні етапи формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці за основними видами економічної діяльності та професіями

3.1. Прогнозування потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці здійснюється на базі показників додаткової потреби  $j$ -го виду економічної діяльності в робочій силі з урахуванням впливу основних факторів її формування.

3.2. Додаткова потреба  $j$ -го виду економічної діяльності у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці формується з потреб:

– *на економічний розвиток* – вид додаткової потреби, пов'язаний з виконанням стратегічних документів, які визначають економічну політику країни та передбачають створення нових робочих місць, розширення існуючих потужностей у зв'язку з уведенням новітніх технологій, переобладнанням та модернізацією виробництва тощо;

– *на заміну* – необхідна кількість робочої сили для заміщення працівників, що вибули за природними причинами, наприклад вихід на пенсію, тривала відсутність на робочому місці внаслідок хвороб, звільнення (у тому числі за власним бажанням).

3.3. Прогноз здійснюється виходячи з тенденцій ретроспективного ряду  $n$  останніх періодів починаючи з року

запровадження КВЕД (2001 рік).

3.4. Основні етапи формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці за основними видами економічної діяльності та професіями:

1. Розрахунок продуктивності праці ( $PP_{j,t}$ )<sup>1</sup> та індексу продуктивності праці ( $Ipp_{j,t}$ )<sup>1</sup> за видами економічної діяльності за період  $t$ , який здійснюється відповідно до розділу VI Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, затверджених наказом Мінекономіки від 26.12.2008 р. № 916.

2. Розрахунок прогнозного індексу продуктивності праці за видами економічної діяльності ( $Ipp_{j,t+1}$ ), який здійснюється як середнє геометричне значення відповідних індексів продуктивності праці за попередні  $n$  періодів з урахуванням коригуючих коефіцієнтів ( $K_j$ ) за формулою (1):

$$Ipp_{j,t+1} = K_j \times \sqrt[n]{\prod_{\tau=1}^n Ipp_{j,t-n+\tau}}, \quad (1)$$

де  $j$  – вид економічної діяльності.

У частині видів економічної діяльності в прогнозному періоді ( $t+1$ ) коригуючі коефіцієнти можуть дорівнювати 1.

В інших видах економічної діяльності, насамперед у промисловості, указані коригуючі коефіцієнти встановлюються експертним методом з урахуванням сценарних умов розвитку економіки (інерційний чи інноваційний) залежно від напряму інновацій.

---

<sup>1</sup> У Тимчасових методичних рекомендаціях розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, затверджених наказом Мінекономіки від 26.12.2008 № 916, продуктивність праці та її індекс  $i$ -го виду економічної діяльності визначаються за формулами (4) та (5) і позначаються ( $\prod_{\text{ВДВт}}^i$ ) та ( $\prod_{\text{ВДВт}}^i$ ) відповідно.

Для достовірності прогнозу роки з екстремальними значеннями продуктивності праці виключаються з розрахунків як такі, що не відповідають установленим закономірностям.

Прогнозна динаміка продуктивності праці в цьому разі має характер цільового орієнтира (індикативного показника).

3. Розрахунок прогнозного індексу значення ВДВ ( $IBDV_{j,t+1}$ ) за видами економічної діяльності на період  $(t+1)$ , який здійснюється за формулою (2):

$$IBDV_{j,t+1} = \frac{ВДВ_{j,t+1}}{ВДВ_{j,t}} \quad (2)$$

4. Розрахунок прогнозного індексу кількості зайнятих ( $IN_{j,t+1}$ ) за видами економічної діяльності на період  $(t+1)$ , який здійснюється за формулою (3):

$$IN_{j,t+1} = \frac{IBDV_{j,t+1}}{Ipp_{j,t+1}}, \quad (3)$$

де  $IBDV_{j,t+1}$  – індекс прогнозного значення ВДВ у  $j$ -му виді економічної діяльності на період  $(t+1)$ .

5. Розрахунок прогнозних значень кількості зайнятих ( $N_{j,t+1}$ ) за видами економічної діяльності на період  $(t+1)$ , який здійснюється за формулою (5):

$$N_{j,t+1} = N_{j,t} \times IN_{j,t+1}, \quad (4)$$

де  $N_{j,t}$  – кількість зайнятих у  $j$ -му виді економічної діяльності за період  $t$ .

У разі значних відхилень прогнозу кількості зайнятих, визначених відповідно до формули (4) у ретроспективному



діапазоні  $(n)$ , здійснюється альтернативний розрахунок відповідних прогнозних показників із застосуванням методу екстраполяції відповідно до розділу 7.8 «Зайнятість та заробітна плата» Методичних рекомендацій з прогнозування основних макроекономічних показників на короткостроковий період, затверджених наказом Мінекономіки від 27.02.2010 №203.

6. Розрахунок додаткової потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці  $(D_{j,t+1})$  за видами економічної діяльності на період  $(t+1)$ , який здійснюється за формулою (5):

$$D_{j,t+1} = N_{j,t+1} - N_{j,t}, \quad (5)$$

де  $N_{j,t+1}$  і  $N_{j,t}$  – кількість зайнятих у  $j$ -му виді економічної діяльності за прогнозний  $(t+1)$  та базовий  $t$  періоди відповідно.

7. Розрахунок часток зайнятих  $(k_{i,j,\tau})$  за професіями в загальній кількості зайнятих у кожному виді економічної діяльності в доступному ретроспективному діапазоні періодів, який здійснюється за формулою (6):

$$k_{i,j,\tau} = N_{i,j,\tau} / N_{j,\tau}, \quad (6)$$

де  $N_{i,j,\tau}$  – кількість зайнятих за  $i$ -ю професією в  $j$ -му виді економічної діяльності за період  $\tau$ ;

$N_{j,\tau}$  – загальна кількість зайнятих за всіма професіями в  $j$ -му виді економічній діяльності за період  $\tau$ ;

$\tau$  – період, що належить ретроспективному ряду  $n$  періодів і приймає значення від  $(t-n+1)$  до  $t$ ;

$n$  – кількість періодів у ретроспективному діапазоні.

8. Розрахунок прогнозних часток зайнятих  $(k_{i,j,t+1})$  за професіями в загальній кількості зайнятих за видами економічної діяльності на період  $(t+1)$ , який здійснюється з

використанням трендових моделей, що будуються окремо для кожної професії в кожному виді економічної діяльності. Як можливі варіанти побудови лінії тренда (апроксимації та згладжування) розглядаються такі тренди:

лінійний:  $y_{\tau} = a\tau + b$  ;

квадратичний:  $y_{\tau} = a\tau^2 + b\tau + c$  ;

кубічний:  $y_{\tau} = a\tau^3 + b\tau^2 + c\tau + d$  ;

гіперболічний:  $y_{\tau} = a/\tau + b$  ;

степеневий:  $y_{\tau} = a\tau^b$  ;

логарифмічний:  $y_{\tau} = a \ln \tau + b$  ;

експоненціальний:  $y_{\tau} = e^{a\tau+b}$  (або  $y_{\tau} = ba^{\tau}$ ).

Критерієм вибору типу трендової моделі є найбільше значення коефіцієнта детермінації ( $R^2$ ), який характеризує ступінь відповідності трендової моделі вихідним даним.  $R^2$  може змінюватися від 0 до 1. Чим більше значення цього показника, тим достовірніше лінія тренда, тобто цей показник характеризує точність опису наявних даних такою моделлю. З розглянутих трендових моделей вибирається та, для якої  $R^2$  буде найбільшим, і застосовується для розрахунку прогнозних значень часток зайнятих за професіями від загальної їх кількості ( $k^T_{i,j,t+1}$ ).

9. Отримані частки з метою приведення їх суми до 1, які визначаються за формулою (7):

$$k_{i,j,t+1} = \frac{k^T_{i,j,t+1}}{\sum_i k^T_{i,j,t+1}}, \quad (7)$$

де  $k^T_{i,j,t+1}$  і  $k_{i,j,t+1}$  – значення прогнозних часток зайнятих за  $i$ -ю професією в загальній кількості зайнятих у  $j$ -му виді економічної діяльності на період  $(t+1)$  до та після масштабування відповідно.

10. Розрахунок прогнозної додаткової потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці ( $D_{i,j,t+1}$ )  $j$ -го виду економічної діяльності за  $i$ -ю професією на період  $(t+1)$ , який здійснюється за формулою (8):

$$D_{i,j,t+1} = k_{i,j,t+1} \times D_{j,t+1}, \quad (8)$$

де  $D_{j,t+1}$  – прогнозна додаткова потреба  $j$ -го виду економічної діяльності в робочій силі на період  $(t+1)$ .

11. Зіставлення отриманих значень прогнозної додаткової потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці  $j$ -го виду економічної діяльності за  $i$ -ю професією ( $D_{i,j,t+1}$ ) з пропозиціями центральних та місцевих органів виконавчої влади і соціальних партнерів щодо перспективної потреби в робочій силі за професіями та видами економічної діяльності.

12. Визначення обсягів прогнозної потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці  $j$ -го виду економічної діяльності за  $i$ -ю професією.

Директор департаменту  
економіки соціальної та  
гуманітарної сфери

О.Л. Савенко

Додаток Б  
до Методики формування середньострокового прогнозу потреби  
у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці

ПЕРЕЛІК  
вхідних та розрахункових показників, а також джерел інформації  
для формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях  
та робітничих кадрах на ринку праці

№ з/п	Найменування показника	Одиниця виміру	Умовне позначення	Джерело інформації
1	2	3	4	5
1	Валова додана вартість у $j$ -му виді економічної діяльності за період $t$	млрд. гривень (у цінах базового періоду)	$ВДВ_{j,t}$	дані Держстату, офіційний веб-сайт Держстату, розрахунки Мінекономрозвитку
2	Продуктивність праці в $j$ -му виді економічної діяльності за період $t$	тис. гривень/особу (у цінах базового періоду)	$PP_{j,t}$	розрахунки Мінекономрозвитку
3	Індекс продуктивності праці в $j$ -му виді економічної діяльності за період $t$	–	$Ipp_{j,t}$	– " –
4	Кількість зайнятих у $j$ -му виді економічної діяльності за період $t$	тис. осіб	$N_{j,t}$	дані Держстату, офіційний веб-сайт Держстату
5	Кількість зайнятих за $i$ -ю професією в $j$ -му виді економічної діяльності за період $t$	– " –	$N_{i,j,t}$	– " –
6	Частка зайнятих за $i$ -ю професією в загальній кількості зайнятих у $j$ -му виді економічної діяльності за період $t$	–	$k_{i,j,t}$	розрахунки Мінекономрозвитку
7	Прогнозна ВДВ у $j$ -му виді економічної діяльності на період $t+1$	млрд. гривень (у цінах базового періоду)	$ВДВ_{j,t+1}$	прогнозні розрахунки Мінекономрозвитку

## Продовження Додатка Б

1	2	3	4	5
8	Індекс прогнозного значення ВДВ у $j$ -му виді економічної діяльності на період $t+1$	–	$IVDV_{j,t+1}$	– " –
9	Прогнозний індекс продуктивності праці в $j$ -му виді економічної діяльності на період $t+1$	–	$Ipp_{j,t+1}$	– " –
10	Прогнозна кількість зайнятих у $j$ -му виді економічної діяльності на період $t+1$	тис. осіб	$N_{j,t+1}$	прогнозні розрахунки Мінекономрозвитку
11	Прогнозний індекс кількості зайнятих у $j$ -му виді економічної діяльності на період $t+1$	–	$IN_{j,t+1}$	– " –
12	Прогнозна частка зайнятих за $i$ -ю професією в загальній кількості зайнятих у $j$ -му виді економічної діяльності на період $t+1$	–	$k_{i,j,t+1}$	прогнозні розрахунки Мінекономрозвитку на основі трендових моделей
13	Прогнозна додаткова потреба $j$ -го виду економічної діяльності в робочій силі на період $t+1$	тис. осіб	$D_{j,t+1}$	прогнозні розрахунки Мінекономрозвитку
14	Прогнозна додаткова потреба за $i$ -ю професією $j$ -го виду економічної діяльності в робочій силі на період $t+1$	– " –	$D_{i,j,t+1}$	– " –

## Додаток В

Структура чисельності зареєстрованих безробітних у віці до 35 років, на кінець 2015 року за видами економічної діяльності, %



Джерело: складено автором на основі даних [196]

## Додаток Г

### Механізми підвищення молодіжної зайнятості з урахуванням цільових груп

Суб'єкт	Цілі	Реалізація
Держава	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ отримати максимальну вигоду від інвестицій в освіту</li> <li>➤ підготувати майбутніх платників податків</li> <li>➤ підготувати необхідних спеціалістів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– створити пільги для роботодавців у разі влаштування спеціаліста на перше робоче місце</li> <li>– збільшити к-сть місць державного замовлення для непопулярних професій та натомість скоротити фінансування популярних спеціальностей</li> <li>– відмовитися від прямого державного фінансування навчання, а надавати цільові субсидії для підготовки спеціалістів для підприємств, які зобов'язуються працевлаштувати студентів після закінчення ВУЗу</li> <li>– збільшити кількість центів перепрофілювання спеціалістів</li> <li>– створити портал пошуку роботи для студентів та випускників</li> </ul>
Молоді спеціалісти	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ здобути вищу освіту</li> <li>➤ набути певних вмінь та навичок</li> <li>➤ стати конкурентними на ринку праці</li> <li>➤ знайти високооплачувану роботу</li> <li>➤ розвиватися по кар'єрній сходові</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проходити тренінги, мастер-класи з отриманням сертифікатів</li> <li>– брати участь в програмах стажування</li> <li>– відвідувати ярмарки вакансій</li> <li>– розміщувати резюме на порталах пошуку роботи</li> <li>– постійно моніторити ринок</li> </ul>
Роботодавці	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ знайти гарних спеціалістів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– пропонувати програми стажування, практики для молодих спеціалістів</li> <li>– проводити день відкритих дверей</li> <li>– розвивати молодіжні проекти (пр.: старт-ап), залучати додаткові інвестиції у цей напрямок</li> <li>– створити літні програми працевлаштування студентів, що дозволять здобути досвід до отримання диплому</li> </ul>
Навчальні заклади	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ отримати більшу кількість державного замовлення</li> <li>➤ заповнити всі контрактні місця</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вдосконалити програми практики для студентів випускних курсів, а саме, надавати бази практики та контролювати за її проходженням</li> <li>– проводити обов'язкові конференції для абітурієнтів, студентів з питань проблем на ринку праці;</li> <li>– переглянути навчальні програми ВУЗів, орієнтуватися на практичні семінари та лекції практикуючих спеціалістів</li> <li>– вдосконалити та розвивати ярмарки вакансій</li> </ul>

*Джерело: складено автором на основі [203, 204, 205, 206]*

Н а у к о в е   в и д а н н я

**Оксана Олександрівна ГЕТЬМАН**

**ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ  
РИНКУ ПРАЦІ**

**Монографія**

**Гетьман О. О.**

**Г 44**

Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія /  
О. О. Гетьман. – Дніпропетровськ, УМСФ, 2016. – 328 с.

**ISBN 978-966-328-111-7**

У монографії представлено авторське бачення інноваційного механізму регулювання ринку праці в Україні в цілому та на регіональному рівні зокрема. Досліджено фактори, що впливають на формування національного ринку праці інноваційного типу в умовах інтеграції в міжнародний економічний простір. Встановлено взаємозв'язок між рівнем освіченості населення та рівнем його безпеки на ринку праці. Запропоновано інноваційні механізми побудови соціально орієнтованого HR-бренду регіону; розроблено концепцію розвитку територіального маркетингу, що сприятиме залученню населення регіону до інноваційних форм зайнятості, підвищенню рівня протекціонізму соціально незахищених категорій громадян, розвитку інноваційних форм бізнесу тощо.

Для науковців, фахівців з питань забезпечення соціальної безпеки, викладачів ВНЗ, студентів економічних спеціальностей.

**УДК 331.5 + 316.4(477)**

**ББК 65.240**

Редактори: *Л. І. Малигіна, Л. І. Богун, А. О. Вороніна*

Технічні редактори: *Т. Г. Пунтус, Л. В. Кебал*

Коректори: *Л. І. Богун, А. О. Вороніна*

Дизайн обкладинки: *Т. Г. Пунтус*

---

Підп. до друку 25.02.2016 Формат 84x108 1/32 Папір друк.  
Ум. друк. арк. 17,2 Обл.-вид. арк. 23,6 тираж 300 Замовлення № \_\_\_\_\_  
Засновник і видавець: Університет митної справи та фінансів  
(Свідоцтво про видавничу діяльність ДК 5022 від 14.12.2015 р.)  
49000, м. Дніпропетровськ, вул. Вернадського, 2/4